



RELATÓRIO FINAL

Comissão Parlamentar de Inquérito Violência contra pessoas trans e travestis

Relatório final dos trabalhos referentes à Comissão Parlamentar de Inquérito da violência contra pessoas trans e travestis da Câmara Municipal de São Paulo (Processo RDP 16/2022).

**São Paulo
2022**



APOIO

Nomeamos a seguir os envolvidos na produção deste relatório e das atividades da Comissão Parlamentar de Inquérito:

Servidores da Câmara Municipal de São Paulo:

Secretários da CPI: Elayne Resca Brunheti e Bruno Almeida Ribeiro.

Consultora da CPI: Teresa Cristina Borges.

Procuradoras da CPI: Ieda Maria Ferreira Pires e Juliana de Melo Trindade Silva.

Revisores das recomendações formuladas: André Sardão, Bel Sá, Bru Pereira (Vote LGBT), Carolina Iara, Dionne Freitas (Livres), Guilherme Mohallem (Vote LGBT), Luís Baron (Eernamente Sou), Maciel Nascimento, Marcos Freire, Mariana Valentim (LOLA Brasil), Paula Beatriz (administração da Escola Estadual Santa Rosa de Lima), Simmy Larrat (Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Intersexos), Vinicius Conceição Silva (DPE-SP), Yasmin Oliveira Mercadante Pestana (DPE-SP).

Assessoria parlamentar dos Vereadores membros:

Amanda Paschoal, Anuby Messias, Camila Furchi, Cecilia Lopes, Ciara Pitima de Arêa Leão, Erick Araújo, Filipe Zana, Flávio Siqueira, Giordano Morangueira Magri, Jenyffer Nascimento, Julia Molina, Kelseny Medeiros, Lara Tamyres Santos, Lucas Módolo, Luisa Guimarães, Maria Izabel Panther, Maya Scheneider, Nubia Minardi, Noélia Presley, Patrícia Borges, Pedro Maia Veiga, Phamela Godoy, Rafa Canoba, Reyna Destro, Rita Quadros, Roberto Fernandes, Samara Sosthenes, Victória Dandara Toth, Vinícius Zapparoll, Ygor Lucas Gomes da Costa.

SUMÁRIO

1 - INTRODUÇÃO

- 1.1. As origens e as justificativas da CPI sobre violência contra pessoas trans e travestis
- 1.2. Do Objeto da CPI
- 1.3. Da Composição da CPI
- 1.4. Da Instalação e dos prazos da CPI
- 1.5. Dos requerimentos apresentados e ofícios enviados
- 1.6. Das Reuniões Ordinárias e Extraordinárias

2 - CONCEITOS E DISCUSSÕES INICIAIS

- 2.1. Identidades trans e travestis
- 2.2. Transfobia: conceitos e marcadores sociais
- 2.3. Cenário normativo municipal, estadual e federal existente em defesa à população trans e travesti
- 2.4. Cenário jurisprudencial

3 - EIXOS DA INVESTIGAÇÃO

3.1. Eixo 1: Violência física

- 3.1.1. Contextualização
- 3.1.2. Reuniões
 - 3.1.2.1. 1º Reunião Ordinária - 01.10.2021 - Violência física contra a população trans e travesti
 - 3.1.2.1.1. Participantes da oitava
 - 3.1.2.1.2. Destaques da reunião
 - 3.1.2.2. 2º Reunião Ordinária - 15.10.2021 - Violência física contra a população trans e travesti
 - 3.1.2.2.1. Participantes da oitava
 - 3.1.2.2.2. Destaques da reunião
- 3.1.3. Ofícios expedidos e respostas institucionais
 - 3.1.3.1. Defensoria Pública do Estado de São Paulo
 - 3.1.3.2. Procuradoria-Geral de Justiça do Estado de São Paulo
 - 3.1.3.3. Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania
 - 3.1.3.4. Secretaria de Justiça e de Cidadania do Estado de São Paulo

3.1.3.5. Ministério Público Federal

3.1.4. Conclusões

3.2. Eixo 2: Assistência social

3.2.1. Contextualização

3.2.2. Reunião

3.2.2.1. 3º Reunião Ordinária - 26.11.2021 - Violências no âmbito da assistência social

3.2.2.1.1. Participantes da oitava

3.2.2.1.2. Destaques da reunião

3.2.2.1.3. Perguntas não respondidas

3.2.3. Ofícios expedidos e respostas institucionais

3.2.3.1. Documentos enviados pela ex-gerente da Casa Florescer II

3.2.3.2. Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania

3.2.4. Conclusões

3.3. Eixo 3: Segurança pública

3.3.1. Contextualização

3.3.2. Reunião

3.3.2.1. 4º Reunião Ordinária - 04.02.2022 - Segurança Pública

3.3.2.1.1. Participantes da oitava

3.3.2.1.2. Destaques da reunião

3.3.3. Ofícios expedidos e respostas institucionais

3.3.3.1. Secretaria de Segurança Pública do Estado de São Paulo

3.3.4. Conclusões

3.4. Eixo 4: Ambiente escolar

3.4.1. Contextualização

3.4.2. Reunião

3.4.2.1.1. 5ª Reunião Ordinária - 18.02.2022 - Ambiente escolar

3.4.2.1.1.1. Participantes da oitava

3.4.2.1.1.2. Destaques da reunião

3.4.3. Ofícios expedidos e respostas institucionais

3.4.3.1. Secretaria Municipal de Educação

3.4.4. Conclusões

3.5. Eixo 5: Retificação de nome e gênero

3.5.1. Contextualização

3.5.2. Reunião

3.5.2.1. 1º Reunião Extraordinária - 10.03.2022 - Retificação de nome e gênero

3.5.2.1.1. Participantes da oitiva

3.5.2.1.2. Destaques da reunião

3.5.3. Ofícios expedidos e respostas institucionais

3.5.3.1. Placas de respeito ao uso do nome social por pessoas trans e travestis

3.5.3.2. Defensoria Pública do Estado de São Paulo

3.5.4. Conclusões

3.6. Eixo 6: Procedimentos cirúrgicos

3.6.1. Contextualização

3.6.2. Reunião

3.6.2.1. 2º Reunião Extraordinária - 25.03.2022 - Silicone industrial, cirurgias reparadoras e outros procedimentos cirúrgicos

3.6.2.1.1. Participantes da oitiva

3.6.2.1.2. Destaques da reunião

3.6.3. Conclusões

3.7. Eixo 7: Hormonioterapia e saúde integral

3.7.1. Contextualização

3.7.2. Reunião

3.7.2.1. 3º Reunião Extraordinária - 08.04.2022 - Hormonioterapia e saúde integral da população trans e travesti

3.7.2.1.1. Participantes da oitiva

3.7.2.1.2. Destaques da reunião

3.7.3. Ofícios expedidos e respostas institucionais

3.7.3.1. Instituto de Atenção Básica e Avançada à Saúde (IABAS)

3.7.3.2. Secretaria Estadual de Saúde

3.7.4. Conclusões

3.8. Eixo 8: Redes sociais

3.8.1. Contextualização

3.8.2. Reunião

3.8.2.1. 4º Reunião Extraordinária - 05.05.2022 - Transfobia e Redes Sociais

3.8.3. Ofícios expedidos e respostas institucionais

3.8.3.1. Twitter, Google e Meta

3.8.3.2. Meta/Facebook

3.8.3.3. Reunião com ByteDance

3.8.3.4. Reunião com Twitter

3.8.4. Conclusões

3.9. Eixo 9: Sistema prisional

3.9.1. Contextualização

3.9.2. Reunião

3.9.2.1. 6ª Reunião Ordinária - 13.05.2022 - Transfobia no sistema prisional

3.9.2.1.1. Participantes da oitava

3.9.2.1.2. Destaques da reunião

3.9.3. Conclusões

3.10. Eixo 10: Envelhecimento

3.10.1. Contextualização

3.10.2. Reunião

3.10.2.1. 7ª Reunião Ordinária - 27.05.2022 - Envelhecimento da população trans e travesti

3.10.2.1.1. Participantes da oitava

3.10.2.2. Destaques da reunião

3.10.3. Conclusões

3.11. Eixo 11: Empregabilidade

3.11.1. Contextualização

3.11.2. Reunião

3.11.2.1. 8ª Reunião Ordinária - 10.06.2022 - Empregabilidade Trans

3.11.2.1.1. Participantes da oitava

3.11.2.1.2. Destaques da reunião

3.11.3. Ofícios expedidos e respostas institucionais

3.11.3.1. Ministério Público do Trabalho



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

3.11.3.2. Empresas e entidades representativas do mercado

3.11.4. Conclusões

**4 - DAS DENÚNCIAS DE VIOLÊNCIA CONTRA PESSOAS TRANS E TRAVESTIS
RECEBIDAS PELA CPI**

4.1. Lorena Muniz

4.2. Luísa Marilac

4.3. Joaquim Renato Alves

4.4. Laurah Cruz

4.5. Fernanda Frazão

4.6. Felipa Drummond

4.7. Outras denúncias recebidas

5 - TRABALHOS ACADÊMICOS RELACIONADOS AO OBJETO DA CPI

6 - DOCUMENTOS SOB SIGILO

7 - CONCLUSÃO E ENCAMINHAMENTOS

7.1. Recomendações às autoridades e instituições públicas e privadas

7.2. Recomendações sobre projetos de lei em trâmite na Câmara Municipal

8 - REFERÊNCIAS

ANEXOS

1 INTRODUÇÃO

1.1 As origens da CPI sobre violência contra pessoas trans e travestis

A Comissão Parlamentar de Inquérito que investiga as violências praticadas contra pessoas trans e travestis tem sua origem em 17 de fevereiro de 2021, data em que Lorena Muniz, mulher trans, de 25 anos, foi deixada sedada em uma clínica clandestina que pegou fogo momentos antes de ser submetida a uma cirurgia de implantes mamários. Lorena teve seu falecimento decretado em 21 de fevereiro de 2021, no Hospital das Clínicas, motivada pela morte cerebral decorrente da inalação de fumaça, que fez com que a jovem ficasse sem oxigênio no cérebro. O incêndio que atingiu a clínica foi provocado por uma explosão interna enquanto uma equipe de uma agência de energia elétrica realizava manutenção na rua, de acordo com a Secretaria da Segurança Pública (SSP). Testemunhas afirmam que o ar condicionado pegou fogo e que todos os funcionários saíram do local, abandonando a mulher sedada.

A morte de Lorena Muniz, embora chocante, não é um caso isolado. A violência contra a pessoa trans e travesti é praticada dentro das casas, nas ruas mal iluminadas da cidade. Ela se manifesta nas clínicas de estética, nas escolas, nos banheiros públicos. A tragédia que marcou a morte da jovem de 25 anos foi apenas o estopim para estruturar uma discussão institucional, investigativa e propositiva junto à Câmara Municipal de São Paulo.

Diante deste triste contexto, a CPI foi instaurada com o propósito de explorar duas vertentes de trabalho: (i) buscar esclarecimentos sobre o tratamento discriminatório que vitimiza dezenas de pessoas trans e travestis todos os dias; e (ii) promover diagnósticos sobre as falhas de atuação do Poder Público, dos setores privados e da sociedade civil como um todo no que diz respeito à proteção dos direitos desse grupo minorizado. Para tanto, a Comissão promoveu uma série de estratégias investigativas com o propósito de refletir sobre as causas e as consequências da violência cometida contra a população trans e travesti na cidade de São Paulo, em suas diferentes esferas, tais como o acesso à saúde, a educação, a violência policial e a empregabilidade.

1.2 Do objeto da CPI

Por meio de Requerimento RDP 16/2021, a Câmara de São Paulo, em suas competências, criou a Comissão Parlamentar de Inquérito para investigar casos de violência contra pessoas trans e travestis no município de São Paulo, pelo prazo de 120 dias, tendo

como escopo investigativo a violência física, verbal, sexual, moral, psicológica, patrimonial, reprodutiva/obstétrica e institucional, dentro do mercado de trabalho, no ambiente escolar, na área da saúde, na assistência social, no ambiente notarial, em vias públicas, no cárcere e em outros espaços, fazendo-se os devidos recortes de idade, raça, classe, identidade de gênero e orientação sexual.

A fim de atender ao objetivo da investigação, foi necessário o entendimento das violências manifestadas em diferentes contextos: quais leis estão sendo feitas para garantir mais liberdade e garantias à população; qual o estado dos equipamentos de atendimento específico a essa população; que ações estão sendo empreendidas pelo Poder Público para trazer maior cidadania ao grupo; como está o acolhimento das denúncias de transfobia nas diferentes esferas institucionais etc.

Sendo assim, conforme o Plano de Trabalho, a investigação se atentou aos seguintes eixos temáticos:

- Eixo 1: Violência física
- Eixo 2: Assistência social
- Eixo 3: Segurança pública
- Eixo 4: Ambiente escolar
- Eixo 5: Retificação de nome e gênero
- Eixo 6: Procedimentos cirúrgicos
- Eixo 7: Hormonioterapia e saúde integral
- Eixo 8: Redes sociais
- Eixo 9: Sistema prisional
- Eixo 10: Envelhecimento
- Eixo 11: Empregabilidade

Com a devida caracterização dos eixos, foi possível otimizar os trabalhos da Comissão Parlamentar de Inquérito, tornando-a um espaço de efetiva realização da função fiscalizadora da Câmara dos Vereadores.

1.3 Da composição da CPI

A eleição dos representantes da CPI foi realizada na Reunião de Instalação da CPI, com votação unânime dos pares. A composição da CPI foi definida da seguinte forma:

- Erika Hilton (PSOL) – Presidenta;
- Eduardo Suplicy (PT) - Vice-Presidente;

- Cris Monteiro (NOVO) - Relatora;
- Elaine do Quilombo Periférico (PSOL) - membra;
- Juliana Cardoso (PT) - membra;
- Sílvia da Bancada Feminista (PSOL) - membra;
- Xexéu Tripoli (PSDB) - membro.

1.4 Da instalação e dos prazos da CPI

No prazo regimental, ocorreu a instalação da CPI em reunião realizada em 24 de Setembro de 2021, à 11h, no Plenário da Câmara Municipal de São Paulo, com a presença das Vereadoras Erika Hilton (PSOL), Cris Monteiro (NOVO), Sílvia da Bancada Feminista (PSOL), Juliana Cardoso (PT) e dos Vereadores Eduardo Suplicy (PT) e Xexéu Tripoli (PSDB).

Esta Comissão foi instituída conforme o Requerimento RDP n. 16/2021, e de acordo com o Regimento Interno da Câmara Municipal de São Paulo, estabelece o prazo de funcionamento de 120 (cento e vinte) dias, encerrado em 18 de Março de 2022.

No percurso da investigação foi verificada a necessidade de prorrogação do prazo por mais 120 (cento e vinte) dias, e com base no Artigo 93, III do Regimento Interno, foi votado o Requerimento RDS n. 184/2022, deferido em 04/02/2022 e publicado no Diário Oficial da Cidade em 26/02/2022, passando assim a conclusão dos trabalhos para a data 05/08/2022.

1.5 Dos requerimentos apresentados e ofícios enviados

Durante os trabalhos da CPI, foram apresentados um total de 71 requerimentos aprovados, o que gerou 185 Ofícios expedidos, tendo sido, entre eles, 02 ofícios de indicação, 130 ofícios de informação, 51 ofícios de convite e 02 ofícios de intimação.

As devolutivas dos ofícios enviados estão compiladas em maior detalhe no Anexo I – Relatório de requerimentos e Ofícios elaborado pela Secretaria da Comissão Parlamentar de Inquérito.

1.6. Das reuniões ordinárias e extraordinárias

No decorrer dos trabalhos, foram realizadas a Reunião de Instalação, 8 (oito) reuniões ordinárias e 4 (quatro) reuniões extraordinárias, com acompanhamento eventual de representantes do Ministério Público de São Paulo e da Delegacia-Geral de Polícia do Estado de São Paulo, além de televisionadas pela TV Câmara através do portal da Casa Legislativa e pelo Youtube¹. As reuniões ocorreram na seguinte ordem:

- Reunião de instalação, ocorrida em 24.09.2021. Disponível em: <<https://youtu.be/h22Ygg1cHO8>>.
- 1ª Reunião Ordinária, ocorrida em 01.10.2021, com o tema “Violência física contra a população trans e travesti” e depoimentos de Bruna Benevides (Coordenadora de Articulação da Associação Nacional de Travestis e Transexuais); e Magô Tonhon (Integrante da equipe de pesquisa do “Mapeamento das Pessoas Trans do Município de São Paulo 2021”). Disponível em: <https://youtu.be/T6NC4BQzY_g>.
- 2ª Reunião Ordinária, ocorrida em 15.10.2021. com o tema “Violência física contra a população trans e travesti” e depoimentos de Laurah Cruz (artista, vítima de violência praticada por agente da Guarda Civil Metropolitana); Neon Cunha (Ativista e Representante da Marcha das Mulheres Negras); Symmy Larrat (Presidente da ABGLT) Thais Azevedo (Presidente da Ong Pela Vidda). Disponível em: <<https://youtu.be/MthSgoMdgC0>>.
- 3ª Reunião Ordinária, ocorrida 26.11.2021, com o tema “Violência no âmbito da assistência social” e depoimentos de Murilo Morais (Educador e Integrante do Coletivo que fundou o Projeto Transgressoras), Edilene Ferreira (ex-Gestora da Casa Florescer II) e Robson Jesus (Representante da Secretaria Municipal de Assistência e Desenvolvimento Social). Disponível em: <<https://youtu.be/AJlqTWYz7t0>>.

¹ Veja mais em <<https://www.youtube.com/playlist?list=PLYt3a0f9wjCnqWZ71LchcT10ePAA1J8xv>>. Acesso em 05 de agosto de 2022.



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

- 4ª Reunião Extraordinária, ocorrida em 04.02.2022, com o tema “Segurança Pública” e depoimentos de Elza Paulina de Souza (Secretária Municipal de Segurança Urbana) e Agapito Marques (Comandante Geral da Guarda Civil Metropolitana). Disponível em: <<https://youtu.be/250cHTyrs7Q>>.
- 5ª Reunião Ordinária, ocorrida em 18.02.2022, com o tema “Violência contra pessoas trans e travestis no ambiente escolar” e depoimentos de Paula Beatriz de Souza Cruz (educadora da rede pública), Cláudio Raphael Galícia Neto (ex-beneficiário do programa Transcidadania), Anna Luísa de Castro (Coordenadora do Núcleo de Gênero e Diversidade da Secretaria Municipal de Educação de São Paulo) e Dandara Pedrita Silva Pereira (estudante pré-vestibulanda e Diretora de movimentos sociais da União Brasileira de Estudantes Secundaristas - UBES). Disponível em: <<https://youtu.be/VQbh72dxo2g>>.
- 1ª Reunião Extraordinária, ocorrida em 10.03.2022, com o tema “Retificação de nome e gênero” e depoimentos de Carla Watanabe (28ª Tabeliã de Notas do Estado de São Paulo e a primeira tabeliã trans do país), Isadora Brandão (Defensora pública do NUDDIR), Bru Pereira (co-idealizadora do Poupatrans), Andreia Gagliardi e Julia da Cunha Mota (diretoras da Associação dos Registradores de pessoas Naturais do Estado de São Paulo). Disponível em: <<https://youtu.be/WJILLKNPOIY>>.
- 2ª Reunião Extraordinária, ocorrida em 25.03.2022, com o tema “Silicone industrial, cirurgias reparadoras e outros procedimentos cirúrgicos” e depoimentos de Rosa Alencar e Ricardo Barbosa (Diretora e Coordenador do Centro de Referência e Treinamento DST/Aids-SP Santa Cruz), Greice Aparecida Chetta de Klerk (Diretora Técnica do Hospital Municipal e Maternidade Profª. Mário Degni, referência em procedimentos cirúrgicos focados em pessoas transmasculinas) e Thiago Marra (cirurgião plástico envolvido no recente caso Luisa Marilac/Hospital Santa Rita). Disponível em: <<https://youtu.be/RpGARb0ddoU>>.
- 3ª Reunião Extraordinária, ocorrida em 08.04.2022, com o tema “Hormonioterapia e saúde integral da população trans e travesti” e depoimentos de Miguel Ângelo (Usuário do Sistema de Saúde), Tânia Regina, Ivan Cáceres e Flávia Ciccone



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

(Representantes da Secretaria Municipal de Saúde). Disponível em:
<<https://www.youtube.com/watch?v=TeRXZNU1Tcs>>.

- 4ª Reunião Extraordinária, ocorrida em 05.05.2022, com o tema “Transfobia e redes sociais”, sem depoimentos. Disponível em:
<<https://www.youtube.com/watch?v=XH5HkkpblPo>>.
- 6ª Reunião Ordinária, ocorrida em 13.05.2022, com o tema “Transfobia no sistema prisional” e depoimentos de Fernanda Frazão (de violência no Terminal Parque Dom Pedro II), Flávia Ribeiro de Castro (representante da Casa Flores), Barbara Suelen Colonice (Perita do Mecanismo Nacional de Prevenção e Combate à Tortura), Kethleem Nascimento da Costa (sobrevivente do sistema prisional) e Vitor Siqueira Serra (Autor do livro “Pessoa Afeitada ao Crime: Criminalização de Travestis e o Discurso Judicial Criminal Paulista”). Disponível em:
<<https://youtu.be/smYHzhqNoZ4>>.
- 7ª Reunião Ordinária, ocorrida em 27.05.2022, com tema “Envelhecimento da população trans e travesti” e depoimentos de Thais Azevedo (Presidente da Ong Pela Vidda), Jacqueline Chanel (Fundadora da Primeira Igreja Trans do País e da ONG Séforas), Esther Antunes Estival (Professora e Diretora de Teatro), Sandra Mota Ortiz (Coordenadora de Grupo de Gerontologia LGBTQIA+), Ivan Cáceres, Tania Regina Correa de Souza e Rosa Maria Bruno Marcucci (Representantes da Coordenadoria de Atenção Básica responsável pelo Programa Acompanhante de Idoso (PAI) da Secretaria Municipal de Saúde) e Cássio Rodrigo de Oliveira Silva (Coordenadoria de políticas para LGBTI da Secretaria de Direitos Humanos). Disponível em:
<<https://www.youtube.com/watch?v=-ogfhJtdzmQ>>.
- 8ª Reunião Ordinária, ocorrida em 10.06.2022, com o tema “Empregabilidade trans” e depoimentos de Joaquim Alves (homem trans integrante do coletivo de entregadores trans chamado TransEntrega e que recentemente foi vítima de uma violência durante o seu trabalho), Brunielly Lemos (Embaixadora Trans do Instituto Avon), Aline Cardoso (Secretária Municipal de Desenvolvimento e Trabalho), Priscilla Rodrigues (Coordenadora do Trabalho da Secretária Municipal de Desenvolvimento Econômico, Trabalho e Turismo), Mariana Valentin (vice-presidente do movimento LOLA),



CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO

Margarete Yanikian (Superintendente de Responsabilidade Social da empresa ATENTO), Nicole da Silva Ferraz (colaboradora trans da ATENTO) e Andrea Brazil (líder da ONG CapaciTRANS). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=wWWa6D-G59w>.

2. CONCEITOS E DISCUSSÕES INICIAIS

2.1. Identidades trans e travestis

As identidades trans e travestis, e tantas outras identidades de gênero dissidentes, estão protagonizando um novo marco civilizatório, democrático e de luta política-ideológica pelo reconhecimento de direitos no Brasil. São demandas por uma cidadania verdadeira, pela dignidade humana em toda sua complexidade, enfrentando as violências, a desumanização, o morticínio e todas as formas de apagamento das experiências trans e travestis na construção da identidade nacional. Nesse momento histórico, defender as elaborações políticas da comunidade tranvestigêner² tem o potencial de contra-atacar a permanente violação de direitos humanos sobre esses corpos nas formulações das políticas públicas, nas proposições de políticas afirmativas, no modelo de segurança pública atual e até mesmo na participação política dentro da institucionalidade e nas ruas.

O cenário de atuação conservador e anti-trans nas propostas legislativas, nos discursos de ódio à comunidade nas redes sociais, na vida pública e nos espaços privados, seja por agentes da segurança pública ou até mesmo pelos responsáveis pelo acolhimento médico, as investidas contra o uso de linguagem inclusiva e aos banheiros unissex ou gênero neutro, demonstram como a cruzada contra as garantias ao reconhecimento das pessoas trans e travestis na estrutura social de direitos objetiva marginalizar e expulsar o grupo do exercício da cidadania.

São outros elementos dessas marginalização o policiamento da sexualidade e da autodeterminação das pessoas dissidentes de gênero, prática determinante do acirramento da violência de gênero no país e das discriminações que recaem sobre corpos trans e

² A vereadora Erika Hilton e a ativista Indianarae Alves Siqueira são responsáveis por cunhar o termo “guarda-chuva” *transvestigêner* que descreve “todas identidades de homens e mulheres trans, travestis, pessoas trans, não binárias, pessoas que fogem do CISTema”.

travestis impostos por meio de costumes, das legislações e do controle médico-psicológico. Nesse sentido, apoderar-se das construções e intervenções políticas das pessoas e do movimento trans e travesti em ascensão, tanto na esfera extrajudicial como no âmbito jurídico, para impedir retrocesso de direitos e na ampliação da dignidade humana e nas prerrogativas de acesso aos direitos humanos das pessoas transvestigêneres, deve ser o horizonte de uso das categorias discutidas neste documento.

As compreensões de autodeterminação, expressão de gênero, de travestilidade e de transexualidade são recentes no escopo jurídico, no sistema de proteção de direitos regionais e internacionais, nas cortes jurídicas nacionais e no próprio Superior Tribunal Federal Brasileiro (STF). E demonstram, nesse momento político, elaborações que são produtos da organização política do movimento de pessoas trans e travestis pela humanização das suas vivências e expressões sócio-históricas.

A nível internacional, os Princípios de Yogyakarta sobre a Aplicação da Legislação Internacional de Direitos Humanos em relação à Orientação Sexual e Identidade de Gênero,³, que asseguram às pessoas de todas as orientações sexuais e identidades de gênero a possibilidade de viver com dignidade e respeito, também garantem uma série de direitos importantes ao grupo de pessoas transsexuais, como o direito ao reconhecimento perante a Lei, à igualdade e à não-discriminação, ao padrão mais alcançável de saúde, à proteção contra abusos médicos, entre outros. Esses princípios são também responsáveis por prover orientações sobre a aplicação da legislação de direitos humanos relativos à orientação sexual e à identidade de gênero, que são vinculantes ao Estado.

As recomendações de Yogyakarta descrevem “*orientação sexual*” como:

“uma referência à capacidade de cada pessoa de ter uma profunda atração emocional, afetiva ou sexual por indivíduos de gênero diferente, do mesmo gênero ou de mais de um gênero, assim como ter relações íntimas e sexuais com essas pessoas”.

A “*Identidade de gênero*”, por sua vez, é descrita como:

“experiência interna e individual do gênero de cada pessoa, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento, incluindo o senso pessoal do corpo (que pode envolver, por livre escolha, modificação da aparência ou

³ Princípios de Yogyakarta, 2006. Disponível em: http://www.clam.org.br/uploads/conteudo/principios_de_yogyakarta.pdf. Acesso em 9 de agosto de 2022.

função corporal por meios médicos, cirúrgicos ou outros) e outras expressões de gênero, inclusive vestimenta, modo de falar e maneirismos”.

A Opinião Consultiva nº 24 de 2017⁴, emitida pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), complementa em alguns apontamentos nos conceitos de “identidade gênero” e do termo “trans”, determinantes imprescindíveis para a compreensão das identidades transsexuais, com destaques:

As pessoas trans constroem sua identidade independentemente do tratamento médico ou intervenções cirúrgicas;

O termo trans é um termo “guarda-chuva” usado para descrever as diferentes variantes da identidade de gênero, cujo denominador comum é a não conformidade entre o sexo atribuído ao nascimento da pessoa e a identidade de gênero tradicionalmente atribuída a ela;

A identidade de gênero é um conceito amplo que cria espaço para a autoidentificação, e que se refere à experiência que uma pessoa tem de seu próprio gênero. Assim, a identidade de gênero e sua expressão também assumem várias formas, algumas pessoas não se identificam como homens, nem mulheres, ou se identificam como ambos.

A intersexualidade, conforme descreve a Associação Brasileira Intersexo (ABRAI)⁵ a partir da conceituação feita pela Intersex Human Rights, define as pessoas Intersexo como “as que têm características sexuais congênitas, não se enquadrando nas normas médicas e sociais para corpos femininos ou masculinos”⁶. Da mesma forma que outras identidades dissidentes do normativo social, a disputa pelo direito à saúde e a autonomia pessoal é característica das vivências das pessoas intersexo no país. Não raro, o grupo é submetido a cirurgias, tratamentos hormonais e outros procedimentos médicos desnecessários, sem o consentimento pleno e as informações completas, na ambição de mudar as aparências para estar de acordo com as expectativas sociais de gênero masculino e feminino. Pessoas intersexuais, por exemplo, são frequentemente estigmatizadas por suas condições corporais e expulsas de diversos espaços e contextos.

⁴ Corte Interamericana de Direitos Humanos. Opinião Consultiva nº 24 de novembro de 2017, p. 17. Disponível em <https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_por.pdf>. Acesso em 01 de agosto de 2022.

⁵ Veja mais em <<https://abrai.org.br/>>. Acesso em 19 de julho de 2022.

⁶ Veja mais em <https://abrai.org.br/informacoes-e-recursos/definicao-de-intersexo/#_ftn1>. Acesso em 04 de agosto de 2022.

Os conceitos descritos compreendem as múltiplas experiências sociais e políticas das pessoas trans e travestis, com formulações importantes para serem demarcadas: i) a identidade de gênero não é isolada das experiências sociais, regionais e políticas dos indivíduos, mesmo sendo uma experiência individual; ii) as múltiplas expressões de gênero pela comunidade trans não são condicionadas às intervenções cirúrgicas, a procedimentos estéticos ou ao uso de hormônios; iii) a não-binaridade de gênero corresponde às diversas expressões da comunidade trans, bem como aos corpos intersexo; e iv) a transexualidade e suas expressões não devem ser consideradas patologias e nem devem ser instrumentalizadas pelo viés do estigma social de disfunção mental ou corporal, muito menos aportando numa criminalização moral de condutas de gênero dissidentes.⁷

Essas demarcações são importantes, em razão da forma que se estabeleceu a aceção social sobre as travestilidades, em especial, das vivências e construções de pessoas travestis em contraponto a identidade transexual, mais comumente aceita. A própria expressão do termo “travesti” passou por um processo de patologização e marginalização, tornando-se sinônimo de pessoa doente, em alguns contextos, ou que, exclusivamente, “nasceu” para trabalhar nas esquinas como profissional do sexo⁸. No atual contexto, as travestis ressignificam o uso político desse termo-identidade, não sendo mais compreendido como ofensa, mas como forma de resistência e de ocupações de espaços, combatendo os estigmas, preconceitos e embaraços compulsórios dentro do modelo cis-heteronormativo social⁹.

Um exemplo claro dos aspectos político-sociais do uso da categoria “gênero” resguarda-se no termo-identidade “*travesti*”. Em geral, as travestis fazem uso de vestuários do gênero feminino, oposto ao seu sexo biológico, em conformidade com o seu pertencimento de gênero, e podem ou não apresentarem o desejo de mudança permanente de características anatômicas. Essa identidade e expressão de vida é de origem latino-americana, carregando também a luta e ressignificação de corpos marginalizados pelo colonialismo. Esse termo é designado às pessoas que vivenciam papéis de gênero feminino, embora não se identifiquem própria e plenamente com o gênero feminino, em algumas

⁷ Para mais, ver: Relatório de pesquisa: caminhos possíveis - direito à saúde, transexuais e travestis e o SUS, do Grupo de Estudos em Direito e Sexualidade, da Faculdade de Direito da USP (2019).

⁸ Ver: <<https://www.rdnews.com.br/cidades/conteudos/123551>> Acesso em 03 de agosto de 2022.

⁹ Ver: <<https://www.cartacapital.com.br/diversidade/eu-sou-ela-a-necessidade-de-travestilizar-a-sociedade/>> Acesso em 03 de agosto de 2022.



ocasiões essas pessoas transitam entre o masculino e o feminino, se auto-intitulando não-binárias.¹⁰

Uma mesma pessoa pode declarar-se travesti e mulher transexual, ou usar apenas uma das identidades na sua autodeterminação. As formas de arranjo das categorias são múltiplas. Essa diferenciação, em termos históricos, está na higienização da identidade “transexual” para a uma aproximação da ideia do feminino, pois foi adotada o uso dessa categoria dentro de uma lógica normativa produzida dentro das universidades, caracterizando “transexual” como quem utiliza-se da adequação do corpo ao “sexo oposto”. Dentro da categorização de identidades, o termo “transexual” serviu à lógica de que se nasceu em um corpo errado e precisava se ajustar por meio de intervenções cirúrgicas, sendo, portanto, uma descrição incompleta e também violenta para muitas dessas pessoas já estigmatizadas. Enquanto isso, as identidades das travestis eram demarcadas como as que não desejavam fazer mudanças cirúrgicas na genitália, mas também eram enquadradas a partir de marcadores raciais como as barraqueiras, ladras, prostitutas, violentas. De forma pejorativa, marginalizou-se a performatividade de gênero de muitas travestis, por conta do racismo e transfobia estrutural.

As vivências trans e travestis que se têm notícias no período colonial brasileiro perpassa por pessoas indígenas, como também encontra referência nos relatos dos tribunais do Santo Ofício, onde conhecemos a resistência de Xica Manicongo¹¹, hoje reivindicada como a primeira travesti negra brasileira. Residente na cidade de Salvador, Xica contrariava as normas de gênero, foi perseguida e denunciada ao tribunal, pois saía às ruas em vestes ditas femininas.

No modelo social e cultural dominante, impera um sistema binário de gênero, com rigorosa categorização do sexo e do gênero, que *a priori* deveriam ser reconhecidos somente por homem/masculino e mulher/feminino. Entretanto, essa categorização exclui as identidades trans e travestis, que não encontram substratos de expressão nesse sistema.

O uso político da categoria “gênero”, por si só, possui diversos entendimentos, mas o de uso mais universal tem o sentido de distinção cultural entre masculino e feminino. Sendo esta significação, inclusive, arcabouço para a discriminação moral, política, material e de

¹⁰ JESUS, Jaqueline Gomes. *Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos*. Brasília, 2012, p. 24. Publicação online disponível no site <www.sertao.ufg.br>. Acesso em 01 de agosto de 2022.

¹¹ OLIVEIRA, Megg Rayara. *Por que você não me abraça?* SUR, n. 28, v. 15, 2018. Disponível em: <<https://sur.conectas.org/wp-content/uploads/2019/05/sur-28-portugues-megg-rayara-gomes-de-oliveira.pdf>>. Acesso em 03 de julho de 2022.

direitos para pessoas que contrariam o *status quo* de expressão de feminilidade ou masculinidade imposta. Nesse campo, utiliza-se “*gênero*” como uma categoria que faz referência às distinções fenóticas, de genes e caracteres secundários do indivíduos, que costumam ser unificadas e lidas como características comuns “*ao sexo biológico*”. Entretanto, o gênero diz respeito aos aspectos sociais e está vinculado às construções sociais sobre corpos ideais de mulheridade e masculinidade.

A identidade de gênero diz respeito à identificação pessoal de um indivíduo por determinado gênero, independente de quaisquer características físicas, psíquicas ou morais. Quando uma pessoa se identifica com um gênero diferente ao que lhe foi imposto ao nascer, a pessoa pode se identificar como uma pessoa trans ou travesti. Sendo a pessoa cis ou pessoas cisgêneras, aquelas que se identificam com o gênero que lhe foi atribuído ao nascer e com os papéis de gênero performados e atribuídos socialmente.

Já o uso da categoria “sexo” pode ser descrita como um conjunto de distinções biológicas, com intuito de distinguir homens e mulheres cis, por meio dos cromossomos, das genitais e dos órgãos reprodutivos, como também tensionar as categorias de identidade centralizada no cissexismo como única alternativa e possibilidade de vivência no seio social, aprisionando as identidades dissidentes às margens do reconhecimento social e de direitos. Portanto, “sexo” é um conceito utilizado para promover a perseguição contra os direitos das pessoas trans, travestis e intersexo, sendo necessário revisar as políticas que resguardam essa categoria para combater às discriminações e marginalizações impostas pela limitação de leitura da sociedade que a categoria “sexo” traz em seu bojo.

2.2. Transfobia: conceitos e marcadores sociais

A transfobia tem caráter estrutural e o consentimento público para a sua reprodução. Ela se materializa por meio de manifestações diretas e indiretas de abjeção, desumanização, negação de direitos e da própria manutenção de sistemas baseados na imposição binária, heteropatriarcal e cissexista.¹² A consequência dessa prática é a violência nos equipamentos de assistência social, o transfeminicídio, a marginalização no mercado de trabalho formal, as

¹² Conforme o Tesouro sobre Orientação Sexual e Identidade de Gênero da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), o conceito “heteropatriarcado” constitui o sistema sociopolítico, no qual a heterossexualidade cisgênero masculina tem supremacia sobre as demais formas de identidade de gênero e sobre as outras orientações sexuais.



violações por parte dos agentes de segurança pública, assim como exclusão das pessoas trans dos sistemas de proteção de direitos, como a saúde reprodutiva, o direito ao nome e a outros elementos da cidadania. Também ganham destaque dentro do espectro da transfobia o desemprego, o trabalho precarizado, a evasão escolar e a prostituição como única saída para obtenção de renda entre a população trans e travesti, além da pouca mobilidade social mesmo em contexto de educação superior, portanto, um cidadania precarizada em termos civis, políticos e economicos.¹³

No Mapeamento Trans no Município de São Paulo¹⁴, produzido pelo Centro de Estudos de Cultura Contemporânea (CEDEC) em parceria com a Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania do Município de São Paulo, no ano de 2021, destaca-se que 42% das pessoas trans e travestis entrevistadas não possuem qualquer atividade remunerada, o que se explica pela transfobia estrutural que marginaliza estes corpos desde a idade escolar. No mesmo estudo, tem-se que 38% das pessoas entrevistadas não possuem nem o ensino médio completo, enquanto somente 12% chegam ao ensino superior.

Os dados que se referem aos marcadores sociais da transfobia institucional são alarmantes. No Brasil, 90% das mulheres trans e travestis estão em situação de prostituição.¹⁵ Os dados também mostram que, em média, pessoas desse grupo são expulsas de casa pelos pais aos 13 anos. Na cidade de São Paulo, 58% das pessoas trans realizam trabalho informal ou autônomo, de curta duração e sem contrato, que são os tipos de vínculo de trabalho mais comuns. Já entre as travestis¹⁶, o trabalho informal alcança 72% delas.

A demanda para que todo sistema de proteção às violências e o sistema de garantias de direito seja interseccional e trans-inclusivo deve visar a superação da transfobia em todo espectro da vida diária de pessoas trans e travestis em sociedade. Nesse sentido, as políticas afirmativas para as pessoas trans e travestis nas universidades e nos concursos públicos, o

¹³ ALMEIDA, Cecília Barreto de. *Transcidadania: rans-formando o cis-tema? A percepção de cidadania das pessoas trans beneficiadas pelo Programa em São Paulo*. 2020. Dissertação (Mestrado em Direito do Estado) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2020.

¹⁴ CEDEC - CENTRO DE ESTUDOS DE CULTURA CONTEMPORÂNEA. *Mapeamento das Pessoas Trans na Cidade de São Paulo: relatório de pesquisa*. São Paulo, 2021. Disponível em <https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/direitos_humanos/LGBT/AnexoB_Relatorio_Final_Mapeamento_Pessoas_Trans_Fase1.pdf> Acesso em 02 de agosto de 2022.

¹⁵ BENEVIDES, Bruna G. *Mapa dos Assassinatos de Travestis e Transexuais no Brasil em 2017*. Disponível em <<https://antrabrazil.files.wordpress.com/2018/02/relatc3b3rio-mapa-dos-assassinatos-2017-antra.pdf>> Acesso em 26 de julho de 2022.

¹⁶ CEDEC - CENTRO DE ESTUDOS DE CULTURA CONTEMPORÂNEA. *Mapeamento das Pessoas Trans na Cidade de São Paulo: relatório de pesquisa*. São Paulo, 2021, p. 35.



acolhimento - independente de idade - às pessoas que foram expulsas de casas, da família, e a orientação e formulação de projetos de inserção multiprofissional à comunidade trans e travesti são passos importantes para o enfrentamento da transfobia.

Os esforços que têm sido feitos para enfrentar a transfobia pela esfera institucional ganhou destaque junto ao Poder Judiciário nos últimos anos. Para que o direito à retificação de nome e gênero fosse reconhecido, por exemplo, muitas lutas foram mobilizadas, com destaque para a estratégia política de enfrentamento capitaneada por Neon Cunha¹⁷ que, em 2016, fez um pedido de morte assistida à OEA (Organização dos Estados Americanos), caso não tivesse sua identidade de gênero reconhecida.

A partir desse marco, tem-se o julgamento da ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 4275, pelo STF, a partir do qual foi definida a possibilidade de alteração de gênero, nome e prenome no assento de registro civil de pessoas trans e travestis diretamente nos cartórios de registro, sem necessidade de ação judicial e laudos médicos relativos à saúde do solicitante. O julgamento da ação também definiu que pessoas trans e travestis têm direito a acessar a retificação sem o condicionante de realização de quaisquer procedimentos cirúrgicos e/ou de redesignação de sexo. A partir dessa decisão, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) publicou o Provimento nº 73/2018, que regulamenta a adequação de prenome e gênero no registro civil das pessoas trans e travestis no Registro Civil das Pessoas Naturais, instruindo sobre o trâmite administrativo para acessar os documentos retificados.

A Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA) é a grande responsável por tornar público o projeto de genocídio do Estado brasileiro contra as pessoas trans e travestis, sobretudo por meio do Dossiê Anual de Assassinato e Violências Contra Pessoas Travestis e Transexuais Brasileiras em 2020¹⁸, onde foram registrados diferentes violências contra o grupo, inclusive na esfera da saúde mental, ambiente familiar e da negação de medidas protetivas às mulheres trans e travestis por meio da Lei Maria da Penha. O dossiê denuncia as violências em âmbito nacional contra a dignidade das pessoas trans e travestis, como também demarcam os ataques à democracia e ao sistema político que parlamentares trans e travestis eleitas sofrem em função da violência política pautada pela transfobia.

¹⁷ Mulher, negra, ameríndia e transgênera. Primeira mulher trans a mudar de nome sem diagnóstico de patologia. Para mais, ver: <<https://acervo.museudapessoa.org/pt/conteudo/pessoa/neon-cunha-177121>>. Acesso em 25 de julho de 2022.

¹⁸ Para mais, ver: <<https://antrabrasil.files.wordpress.com/2021/01/dossie-trans-2021-29jan2021.pdf>>. Acesso em 03 de agosto de 2022.



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

O 1º Mapeamento de Pessoas Trans da Cidade de São Paulo (2021), também, demarca avanços em questões de educação, saúde e empregabilidade no município. Mesmo com a progressão, em termos de políticas públicas com foco em pessoas trans e travestis na cidade de São Paulo, a exemplo o “Programa Transcidadania” e o “Programa Respeito Tem Nome”, o alto grau de vulnerabilidade socioeconômica do grupo demanda projetos interseccionais, que se distanciem das estigmatização patologizantes sobre a comunidade trans e travesti e que estejam conectadas com a espaço da cidade, com o setor cultural, com as atividades de projeção de mídias e redes sociais, com as demandas de saúde mental e também com o processo saudável de envelhecimento de membros da comunidade.

Os levantamentos supramencionados são materiais importantes para pensar políticas públicas e intervenções sociais focadas na proteção das pessoas trans e travestis, na vida pública e na privada. Contudo, também demonstram a dificuldade institucional de superar as violências contra pessoas trans e travestis, com a perspectiva de demarcar um novo status de aquisição de direitos à nível municipal, estadual e federal. Nesse escopo, é importante compreender como o conceito de transfobia tem se expressado nos institutos jurídicos e nas formulações dos movimentos sociais.

No Brasil, conforme decisão do Supremo Tribunal Federal ao julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 26, de relatoria do ministro Celso de Mello, julgada em 13/06/2019, e do Mandado de Injunção (MI) 4733, relatado pelo ministro Edson Fachin, as condutas homofóbicas e transfóbicas são criminalizadas mediante a adequação típica do crime de racismo. A partir disso, a conceitualização de transfobia no sentido jurídico contempla condutas que envolvam aversão odiosa à identidade de gênero de alguém, atualmente tipificadas como crime de racismo (Lei nº 7716/1989).

A assimilação dos conceitos de transfobia ao crime de racismo é formulada na compreensão da dimensão social das violências sofridas por pessoas negras e transvestigêneres. Ambos os processos possuem semelhanças quanto às dinâmicas de funcionamento, que envolvem o uso do poder e de hierarquias, além dos estigmas sobre os corpos vitimados pela transfobia e pelo racismo e das conhecidas vulnerabilidades presentes na estrutura social.¹⁹ Assim como o racismo, a transfobia projeta-se para além dos marcadores fenotípicos ou de diferenciação biológica usualmente referendados para categorizar a feminilidade ou masculinidade das pessoas. A transfobia pode ser um termo-marcador para designar e analisar as múltiplas violências contra pessoas trans e travestis,

¹⁹ Ver: <<https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/tesesADO26.pdf>> Acesso em 19/07/2022.

por sanção social naturalizada, pelo sofrimento psíquico imposto, pela imposição da divisão social contra as pessoas trans e travestis²⁰

Estudos relacionados à prevalência de distúrbios mentais na população LGBT mostram que fatores como rejeição parental, ambientes sem preparo para lidar com a diversidade sexual e de gênero, assédio, entre outros, explicam o adoecimento mental elevado nesse segmento em comparação com as pessoas cis-hetéro.²¹ A teoria do estresse social de minoria²² é um dos modelos que podem explicar a discrepância da saúde mental da população LGBT, pois afirma que condições sociais específicas e não resolvidas atuam como estressores, que levam a um inevitável adoecimento.

Além da transfobia, que é direcionada à comunidade de pessoas trans e travestis, outras expressões da violência contra corpos dissidentes, igualmente estrutural e de consentimento público, possuem designação, tal qual o termo *Intersexismo*, que busca descrever a discriminação contra pessoas intersexo. É um termo aplicado como explicação à violência generalizada e discriminação severa contra pessoas intersexo, com um arcabouço teórico amplo, que vai desde tratamento discriminatório, até tipificação de violações como infanticídio, abandono, mutilação, entre outros. Além disso, as pessoas intersexo também enfrentam discriminação na educação, emprego, saúde, esporte e impactos na saúde mental e física, por conta da sua condição de gênero.

Uma demonstração da transfobia normalizada no país: os dados estão no Dossiê de 2021 da ANTRA demonstram que o Brasil foi, pelo 13º ano consecutivo, o país onde mais pessoas trans e travestis foram assassinadas. O número foi menor do que o do ano anterior, quando foram registrados 175 assassinatos de pessoas trans. Dentro do recorte, 78% das vítimas eram negras, apontando uma relação forte entre gênero e raça no morticínio.

Segundo “Mapeamento das Pessoas Trans no Município de São Paulo”: 80% das pessoas trans alegam já terem sofrido violência verbal, 74% das travestis e mulheres trans que trabalham como profissionais do sexo já sofreram violência física, e de modo geral, 43%

²⁰ PODESTÁ, L. L. de. *Ensaio sobre o conceito de transfobia*. Revista Periódicus, [S. l.], v. 1, n. 11, p. 363–380, 2019. DOI: 10.9771/peri.v1i11.27873. Disponível em: <<https://periodicos.ufba.br/index.php/revistaperiodicus/article/view/27873>> . Acesso em: 26 de junho de 2022.

²¹ HUNT, J. *Why the gay and transgender population experiences higher rates of substance abuse*. Center for American Progress. 09 mar. 2012 Disponível em: <https://cdn.americanprogress.org/wp-content/uploads/issues/2012/03/pdf/lgbt_substance_abuse.pdf>. Acesso em 19 de julho de 22.

²² MEYER, I. H.; SCHWARTZ, S.; FROST, D. M. *Social patterning of stress and coping: does disadvantaged social statuses confer more stress and fewer coping resources?* Soc Sci Med. 2008 Aug.; 67(3):368-79.

das pessoas trans já sofreram violência física. Outro fator de propagação da transfobia são as redes sociais, usadas como artifício recreativo, a exemplo do assassino brutal de Laura Vermont, por dois policiais militares em 2015. Laura Vermont era uma travesti de 18 anos, teve sua morte gravada e reproduzida como entretenimento transfóbico nas redes. Após anos, seus assassinos foram levados à justiça e o Estado de São Paulo condenado a uma indenização de R\$ 50 mil reais²³.

As principais causas da transfobia podem ser descritas dentro de três eixos principais, sendo eles: a violência estrutural, o fundamentalismo religioso e a ignorância que perpetuam dentro de toda a sociedade. Esses três eixos possuem ideias em comum, uma vez que se desenvolvem a partir da "heterocisnormatividade", que acredita que o adequado é estar dentro da norma cis (identificar-se com o gênero que foi atribuído ao nascimento) e heterossexual (sentir atração e/ou interesse sexual por pessoas com gênero diferente), mantendo as outras possibilidades de identidades de gênero e sexualidade como “erros sociais” ou como “um desvio de como as coisas deveriam ser”.

O combate da transfobia deve se dar em todas as instâncias sociais, para que haja a garantia de direitos constitucionais a todas as pessoas, sem distinções, como se compromete o Art. 5º da Constituição de 1988. Por isso, adoção de medidas efetivas nas práticas para prevenção as situações de discriminação, preconceito e violência devem ser adotadas, de forma multisetorial, para coibir também as práticas de evasão escolar, falta de acesso à saúde e à moradia, bem como a dificuldade de ingresso em trabalhos formais.

2.3. Cenário normativo municipal, estadual e federal existente em defesa à população trans e travesti

Programas Municipais

Portaria SMDHC nº 037, de 18 de junho de 2021

Institui o Programa “Respeito tem Nome”, destinado à promoção da cidadania de travestis, mulheres transexuais e homens trans, por meio da retificação de nome e gênero nas documentações, e dá outras providências.

²³Justiça condena governo de SP a pagar indenização de R\$ 50 mil por danos morais a família de travesti assassinada em 2015. **G1**, São Paulo, 14/05/2022. Disponível em: <<https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2021/05/14/justica-condena-governo-de-sp-a-pagar-indenizacao-de-r-50-mil-por-danos-morais-a-familia-de-travesti-assassinada-em-2015.ghtml>> Acesso em 03 de agosto de 2022.



Decreto Municipal nº 55.874, de 29 de janeiro de 2015

Institui o Programa Transcidadania, destinado à promoção da cidadania de travestis e transexuais em situação de vulnerabilidade social; altera disposições dos Decretos nº 44.484, de 10 de março de 2004, e nº 40.232, de 2 de janeiro de 2001.

Lei Municipal nº 13.689, de 19 de dezembro de 2003

Dá nova redação a dispositivos da Lei nº 13.178, de 17 de setembro de 2001, que institui o Programa Ação Coletiva de Trabalho e dá outras providências, bem como altera sua denominação para Programa Operação Trabalho.

Lei Municipal nº 13.178, de 17 setembro de 2001

Institui o Programa Ação Coletiva de Trabalho do Município de São Paulo, e dá outras providências.

Combate à LGBTfobia

Lei Municipal nº 14.363, de 15 de março de 2011

Altera a Lei nº 10.313, de 20 de maio de 1999, acrescentando a orientação sexual e a identidade de gênero na redação das placas que vedam qualquer forma de discriminação no acesso aos elevadores de todos os edifícios do estado de São Paulo.

Lei Municipal nº 17.30, de 24 de janeiro de 2020

Dispõe sobre as sanções administrativas a serem aplicadas às práticas de discriminação em razão de orientação sexual e identidade de gênero.

Lei Estadual nº 10.948, de 5 de novembro de 2001

Dispõe sobre as penalidades a serem aplicadas à prática de discriminação em razão de orientação sexual e dá outras providências.

Lei Federal nº 12.852, de 5 de agosto de 2013

Institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude - SINAJUVE.



Nome Social

Decreto Municipal nº 58.228, de 16 de maio de 2018

Dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de travestis, mulheres transexuais e homens trans em todos os órgãos da Administração Pública Municipal Direta e nas autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista municipais, bem como nos serviços sociais autônomos instituídos pelo Município.

Decreto Estadual nº 55.588, de 17 de março 2010

Dispõe sobre o tratamento nominal das pessoas transexuais e travestis nos órgãos públicos do Estado de São Paulo e dá providências correlatas.

Decreto Municipal nº 51.180, de 14 de janeiro de 2010

Dispõe sobre a inclusão e uso do nome social de pessoas travestis e transexuais nos registros municipais relativos a serviços públicos.

Decreto Federal nº 8.727, de 28 de abril de 2016

Dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Instrução Normativa RFB nº 1.718, de 18 de Julho de 2017

Altera a Instrução Normativa RFB nº 1.548, de 13 de fevereiro de 2015, que dispõe sobre o Cadastro de Pessoas Físicas. [alteração de dados cadastrais de gênero junto à RBF]

Resolução do Conselho Federal de Psicologia nº 14, de 20 de junho de 2011

Dispõe sobre a inclusão do nome social no campo “observação” da Carteira de Identidade Profissional do Psicólogo e dá outras providências.

Portaria do Ministério de Estado, Planejamento e Gestão, nº 233, de 18 de maio de 2010

Assegura aos servidores públicos, no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, o uso do nome social adotado por travestis e transexuais.

Retificação de Nome

Provimento CNJ nº 73, de 28 de junho de 2018



Dispõe sobre a averbação da alteração do prenome e do gênero nos assentos de nascimento e casamento de pessoa transgênero no Registro Civil das Pessoas Naturais.

Centros de Cidadania e Referência LGBTI

Decreto Municipal nº 53.686, de 1º de janeiro de 2013

Dispõe sobre a instituição, composição e funcionamento dos Comitês Integrados de Gestão Governamental – CIGG.

União Estável/Casamento Civil

Resolução CNJ nº 175, de 14 de maio de 2013

Dispõe sobre a habilitação, celebração de casamento civil, ou de conversão de união estável em casamento, entre pessoas do mesmo sexo.

Provimento CG nº 41, de 19 de dezembro de 2012

Modifica o Capítulo XVII, do Tomo II, das Normas de Serviço da Corregedoria Geral da Justiça, especificamente no artigo 88, que assegura igual tratamento aos casais homossexuais no que tange ao casamento e conversão de união estável em casamento, garantindo-lhes igualdade de direitos.

Sistema Penitenciário

Resolução Conjunta nº 1, de 15 de abril de 2014, do Conselho Nacional de Combate à Discriminação – Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária

Restabelece os parâmetros de acolhimento de LGBTQI+ em privação de liberdade no Brasil.

Resolução da SAP nº 11, de 30 de janeiro de 2014

Dispõe sobre a atenção às travestis e transexuais no âmbito do sistema penitenciário.

Resolução nº 4, de 29 de junho de 2011, do Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária

Recomenda aos Departamentos Penitenciários Estaduais ou órgãos congêneres seja assegurado o direito à visita íntima a pessoa presa, recolhida nos estabelecimentos prisionais.



CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO

Participação Social, Comitês e Conselhos

Decreto Municipal n° 59.047, de 29 de outubro de 2019

Confere nova regulamentação ao Conselho Municipal de Políticas LGBT.

Saúde

Portaria do Ministério da Saúde, n° 2.803 de 19 de novembro de 2013

Redefine e amplia o Processo Transexualizador no Sistema Único de Saúde.

Portaria do Ministério da Saúde, n°. 2.836, de 01 de dezembro de 2011

Institui, no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS), a Política Nacional de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (Política Nacional de Saúde Integral LGBT).

Resolução CFM n° 2.265, de 09 de janeiro de 2022

Dispõe sobre o cuidado específico à pessoa com incongruência de gênero ou transgênero.

2.4. Cenário jurisprudencial

Ação Direta De Inconstitucionalidade n° 4277

Relatoria: Min. Ayres Britto

Data da decisão do julgamento: 01/12/2014

Objeto: Reconhecimento da união homoafetiva como família.

Inteiro Teor do Acórdão:

<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=628635>

Ação Direta De Inconstitucionalidade n° 5543

Relatoria: Min. Edson Fachin

Data da decisão do julgamento: 11/05/2020

Ementa: Põe fim à restrição de doação de sangue por pessoas LGBTQIA+.

Inteiro Teor do Acórdão:

<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=753608126>

Ação Direta De Inconstitucionalidade Municipal nº 2179353-34.2021.8.26.0000

Relatoria: Matheus Fontes

Data da decisão do julgamento: 11/05/2022

Ementa: Inclui pessoas transmasculinas entre os beneficiários do Programa de Distribuição de Absorventes e Itens de Higiene na Rede Pública de Ensino Municipal em São Paulo.

Inteiro Teor do Acórdão: <<https://tj-sp.iusbrasil.com.br/jurisprudencia/1526389920/direta-de-inconstitucionalidade-adi-21793533420218260000-sp-2179353-3420218260000/inteiro-teor-1526389962>>

Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 26

Relatoria: Min. Celso de Mello

Data da decisão do julgamento: 13/06/2019

Síntese: Determinou a equiparação da proteção conferida pelo art. 5º, incisos XLI e XLII da Constituição Federal às práticas homofóbicas e transfóbicas, determinando que configuram atos delituosos passíveis de repressão penal, por efeito de mandados constitucionais de criminalização, por traduzirem expressões de racismo em sua dimensão social.

<<https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=4515053>>

Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 291

Relatoria: Min. Roberto Barroso

Data da decisão do julgamento: 04/11/2015

Ementa: Exclui expressões pejorativas (pederastia, homossexual) do Código Penal Militar.

Inteiro Teor do Acórdão:

<<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=309459157&ext=.pdf>>

Mandado de Injunção nº 4733

Relatoria: Min. Edson Fachin

Data da decisão do julgamento: 13/06/2019

Síntese: Reconhece a mora inconstitucional do Congresso Nacional por não tipificar a discriminação por orientação sexual ou identidade de gênero e tipifica os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional à

discriminação por orientação sexual ou identidade de gênero por meio da Lei 7.716/89 (Lei de Racismo).

Inteiro teor do acórdão:

<<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadTexto.asp?id=4848011&ext=RTF>>

Recurso Extraordinário nº 670422

Relatoria: Min. Dias Toffoli

Data da decisão do julgamento: 11/09/2014

Ementa: Retificação do nome e do gênero de pessoas trans e travestis.

Inteiro Teor do Acórdão:

<<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=7302788>>

3. EIXOS DA INVESTIGAÇÃO

3.1. EIXO 1: VIOLÊNCIA FÍSICA

3.1.1. Contextualização

A população transvestigênera é alvo sistemático de crimes de ódio alimentado por preconceito e discriminação contra características e expressões de gênero. O principal recorte de dados sobre a violência nacional que recai sobre corpos transvestigêneros não é proveniente de agências públicas, mas realizado pela Associação Nacional de Travestis e Transsexuais – ANTRA, que mapeia anualmente a taxa de homicídios de pessoas trans e travestis no país²⁴.

Os dados do Dossiê “Assassinatos e Violências Contra Travestis e Transexuais Brasileiras”, realizado pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), em 2020, destacou um número recorde de assassinatos de mulheres trans travestis no país. Se consolidando como o ano com o maior número de assassinatos contra essa parcela da população e reiterado a posição do Brasil como o país que mais mata pessoas trans e

²⁴ Agência Nacional de Travestis e Transsexuais (ANTRA) - Assassinatos. Disponível em: <<https://antrabrasil.org/assassinatos/>>. Acesso em 11 de fevereiro de 2022.



travestis no mundo. Já em 2021, foi registrado o total de 140 assassinato desse grupo, sendo 78% delas profissionais do sexo, ficando o Estado de São Paulo a localidade com o maior contingente de homicídios, um total de 25 perdas, sendo esse número superior à média anual de 123,8 casos.²⁵

Não é correto pensar que a transfobia se materializa como um comportamento individual, manifestado apenas por uma ou outra pessoa de maneira isolada. As violências que acompanham esse fenômeno, não raras vezes, fazem parte da maneira pela qual o próprio Estado brasileiro se organiza. Em vez de produzir ações governamentais para acolhimento e correção de assimetrias relacionadas à nossa população, diferentes instâncias do Poder Público reproduzem essas discriminações, contribuindo para a banalização das violências que recaem sobre os corpos das pessoas trans.

Nas estatísticas internacionais, o Estado brasileiro permanece há 13 anos como o primeiro no ranking de locais mais violentos²⁶ e, não coincidentemente, também figura no topo da lista dos países que mais assassinam pessoas trans e travestis. Segundo o Atlas da Violência 2021²⁷, a violência contra pessoas LGBTQIA+ no Brasil é um fenômeno histórico, que se materializa na forma de abandono, estupros “corretivos”, assassinatos e espancamentos.

A violência física contra a população trans e travesti são destaques dos mapeamentos das violações de direitos desse grupo, que já marginalizados, ainda enfrentam os desafios de sair às ruas para trabalhar, acessar equipamentos de saúde e frequentar a escola. Antes da população trans e travesti acessar direitos, conhecem a violência e, em muitos casos, a morte. Segundo os dados da ANTRA, 75 mulheres trans e travestis foram mortas em 2020, isso representa o aumento de 41% em relação ao ano anterior. São destaques dessas ocorrências, uma relação forte entre gênero e raça, em razão de 78% das vítimas serem negras. Importante destacar, que dentro do contexto de invisibilização dessas mortes, a cifra

²⁵ Dossiê: ASSASSINATOS e violências contra pessoas Trans em 2021. Disponível em: <<https://antrabrasil.files.wordpress.com/2022/01/dossieantra2022-web.pdf>>. Acesso em 11 de fevereiro de 2022.

²⁶ Para mais, ver: TMM Update TDor 2021 - 375 trans and gender-diverse people reported murdered in the past year. Disponível em: <<https://transrespect.org/en/tmm-update-tdor-2021/>>. Acesso em 25 de fevereiro de 2022.

²⁷ Atlas da Violência 2021. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/arquivos/artigos/1375-atlasdaviolencia2021completo.pdf>>. Acesso em 11 de fevereiro de 2022.



oculta e subnotificação desses assassinatos ainda desloca as evidências para um maior número de assassinatos das pessoas trans e travestis no país, alertando, portanto, por ações progressivas em torno do combate ao transfeminicídio.

O mapeamento das pessoas trans no município de São Paulo²⁸ visibiliza aspectos importantes sobre os ciclos de violência impostas às pessoas trans no dia-a-dia na capital. Das pessoas trans entrevistadas, 43% foram vítimas de violência física em razão das suas identidades de gênero. Dentre as pessoas travestis, a violência física alcançou 58% das entrevistadas. Já dentre as mulheres a incidência de violência física atingiu 45% delas. Enquanto 28% dos homens trans foram atingidos por esse tipo de violência.

Distingue-se no mapeamento, como as pessoas trans e travestis em contexto de trabalho sexual são as mais vulnerabilizadas a sofrerem violência física, aludindo a estatística de que há 50% das chances de a população trans ser vítima de violência física quando está no mercado do sexo.

Dentre os desafios de enfrentamento às violências estão o caráter estruturante da transfobia no espaço educacional. Por exemplo, o ambiente escolar constitui-se como o segundo espaço em que mais ocorre violência física contra a população trans e travesti. Dentre as pessoas entrevistadas, 21% já enfrentaram situações de violência física na escola por quatro vezes ou mais. No ambiente doméstico/familiar a violência física contra as entrevistadas alcançou o mesmo índice de 21%, na frequência de quatro vezes ou mais.

Diante de uma sociedade que escolheu organizar uma estrutura de ódio e aversão às minorias, trazendo maiores dificuldades aos sujeitos que já manifestam dificuldades de acesso aos serviços públicos do país, fica evidente que grupo de pessoas trans e travestis figura como uma das principais vítimas de grande parte das violências que assolam o país. Por conta dessa particularidade, há uma demanda latente para que o Estado e a sociedade civil como um todo se organize de modo a conter e combater essas violências, em busca de uma maior humanidade para as pessoas transvestigêneres.

²⁸ CEDEC - CENTRO DE ESTUDOS DE CULTURA CONTEMPORÂNEA. *Mapeamento das Pessoas Trans na Cidade de São Paulo: relatório de pesquisa*. São Paulo, 2021. Disponível em: <https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/direitos_humanos/LGBT/AnexoB_Relatorio_Final_Mapeamento_Pessoas_Trans_Fase1.pdf>. Acesso em 02 de agosto de 2022.

3.1.2. Reuniões

3.1.2.1. 1ª Reunião Ordinária - 01.10.2021 - Violência física contra a população trans e travesti

Foram abordados, nesta primeira reunião, dados sobre a violência física, isto é, práticas de transfobia explícita, práticas recorrentes não só na Capital de São Paulo como também em todo o país. Os dados explorados na reunião tiveram como base o mapeamento anual desenvolvido pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais e pela pesquisa do “Mapeamento das Pessoas Trans do Município de São Paulo 2021”, realizada pelo CEDEC (Centro de Estudos de Cultura Contemporânea) em parceria com a Secretaria Municipal de Direitos Humanos de São Paulo. Representantes de ambas as instituições estiveram presentes nesta oitava para prestar esclarecimentos sobre a temática.

3.1.2.1.1 Participantes da oitava

BRUNA BENEVIDES – Coordenadora de Articulação da Associação Nacional de Travestis e Transexuais;

MAGÔ TONHON – Integrante da equipe de pesquisa do “Mapeamento das Pessoas Trans do Município de São Paulo 2021”;

3.1.2.1.2. Destaques da reunião

O principal destaque identificado na oitava trata-se dos dados quantitativos e qualitativos sobre as violências físicas e frequentemente mortais que ocorrem na cidade de São Paulo. Apesar de assombrosos os números e os tipos de violências cometidas contra pessoas trans e travestis, há uma grande subnotificação dos casos, seja por medo de denúncias daquelas sobreviventes ou pelo não reconhecimento de gêneros dissidentes nos espaços de denúncia formais. Os dados apresentados pela primeira depoente, Bruna Benevides, secretária de Articulação Política da ANTRA, indicam que no primeiro semestre de 2021 foram cometidos 21 assassinatos contra pessoas trans em todo o Estado de São



Paulo, sendo que pelo menos metade ocorreu na capital paulista. Nenhum desses crimes, contudo, constava nas estatísticas oficiais.

"Acho que mais também do que só olhar para esse trabalho, é importante que os agentes públicos e que a sociedade, como muito bem colocou Bruna Benevides, em sua fala, compreendam a importância desse debate e o compromisso da sociedade no que diz respeito à violação de direitos e ao assassinato dessa população que é extremamente vulnerável e precarizada.

A Antra, assim como outras instituições, de forma independente, tem feito um trabalho imprescindível para a história das populações transvestigêneres no nosso país." - ERIKA HILTON (folhas 20 e 21, notas taquigráficas 1ªRO)

"Antes de seguirmos com nossas atividade, proponho falar de um assunto muito urgente e que afeta diretamente esta CPI: ontem, dia 30 de setembro, a munícipe Laurah Cruz sofreu um sério caso de abuso policial por parte da Guarda Municipal Metropolitana na região do Centro de São Paulo, conhecida como Cracolândia. A jovem trans, além de agredida, a ponto de quebrar o cassetete, teve sua saia levantada pelos Guardas, sendo publicamente humilhada [...]" - CRIS MONTEIRO (folhas 3 e 4, notas taquigráficas 1ªRO)

Outro destaque se deu na escuta de Magô Tonhon, com a apresentação do 1º Mapeamento das Pessoas Trans do Município de São Paulo 2021, que compilou e analisou pela primeira vez as informações sociodemográficas, condições de trabalho, renda, saúde, vivências de situações violentas e cidadania das pessoas trans e travestis residentes no município.

"A transfobia então acaba se espalhando por várias tentativas de instituição de vínculo das pessoas trans travestis, seja no vínculo com a religião, com a família, com a escola e com o trabalho" - MAGÔ TONHON (folha 33, nota taquigráfica da 1ª RO)

Para a finalização da primeira Reunião Ordinária, a Presidenta Ver. Erika Hilton, pede um minuto de silêncio dedicado a todas as pessoas trans e travestis que tiveram a vida e sonhos interrompidos:

"Os dados que Bruna, Carla e Magô trazem não são somente números, são vidas, histórias, trajetórias, sonhos interrompidos e que não podem ser banalizados, não podem ser naturalizados e jamais



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

compreendidos apenas como números. A violência contra a nossa população ceifa sonhos. Por isso, peço neste momento um minuto de silêncio." - ERIKA HILTON (folha 36, notas taquigráficas 1ªRO)

3.1.2.2. 2ª Reunião Ordinária - 15.10.2021 - Violência física contra a população trans e travesti

Nesta segunda oitava, esta douta Comissão Parlamentar de Inquérito tratou da violência física que acomete a população trans e travesti. Foram ouvidas ativistas do movimento pelos direitos da população LGBTQIA+, que trouxeram relatos de sobreviventes da violência física, psicológica, verbal e moral que cotidianamente as pessoas trans e travestis são expostas.

3.1.2.2.1 Participantes da oitava

LAURAH CRUZ – Artista, vítima de violência praticada por agente da Guarda Civil Metropolitana;

NEON CUNHA – Ativista e Representante da Marcha das Mulheres Negras;

SYMMY LARRAT – Presidente da ABGLT (Associação Brasileira de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Intersexos) e;

THAIS AZEVEDO – Presidente da Ong Pela Vidua.

3.1.2.2.2. Destaques da reunião

Destacaram-se nesta oitava os apontamentos sobre as diferentes violências sofridas pelas pessoas trans e travestis, que vão desde a negação de seu nome, sexo e/ou gênero até a completa marginalização com a ausência de políticas públicas que garantam pleno acesso a seus direitos, a exemplo da negação à formação digna, acesso a direitos constitucionais básicos e exclusão do mercado de trabalho. Além disso, também foram destacados os procedimentos realizados pelas forças de segurança em diferentes ocasiões, e como a abordagem realizada difere a depender da localidade, algo explicitado na região do Campos Elísios/Nova Luz (conhecida como Cracolândia) em comparação a outras regiões da cidade, por exemplo.



CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO

“Você tem o programa – não só o Transcidadania, mas outros –, você tem a marca, mas você não tem um investimento qualitativo. Às vezes, o investimento é só quantitativo, porque na gestão pública número é tudo, e vida e humanidade nem sempre têm o mesmo peso.” - SYMMY LARRAT, mulher trans, jornalista e presidenta da ABGLT (folha 64, notas taquigráficas da 2ªRO).

3.1.3. Ofícios expedidos e respostas institucionais

3.1.3.1. Defensoria Pública do Estado de São Paulo

Para iniciar os trabalhos de informações, foram expedidos dois ofícios (**nº03-2021 e nº04-2021**) com o mesmo teor, endereçados ao *Núcleo Especializado em Defesa do Direito das Mulheres* e ao *Núcleo Especializado em Defesa da Diversidade e Igualdade Racial da Defensoria Pública*, solicitando tanto informações de ordem quantitativa como qualitativa, a saber:

- Número de casos em geral dos pleitos das pessoas trans na justiça atendidas pela Defensoria Pública Estadual no município de São Paulo;
- Relatório de casos de discriminação sofrida por pessoas trans e travestis, aos cuidados da Defensoria Pública Estadual no município de São Paulo (aos cuidados especiais do NUDDIR - Núcleo Especializado em Defesa da Diversidade e Igualdade Racial). Requer-se, ainda, que sejam apresentados os seguintes microdados (registros de atendimento por pessoa de forma individualizada, não agregada) contendo as seguintes informações:
 - Endereço do domicílio e da ocorrência de cada pessoa atendida (logradouro, número, CEP, latitude/longitude);
 - Características registradas: tipo de violência ou discriminação, encaminhamentos (saúde, assistência social, etc.);
 - Acompanhamentos (social, psicológico, jurídico, saúde), bem como características da pessoa vítima da violência: gênero, raça, orientação sexual, profissão, idade, grau de instrução, religião, renda (classe).
- Informações sobre o protocolo relativo a estratégias e atendimentos a mulheres trans e travestis vítimas de violência doméstica (aos cuidados especiais do NUDEM - Núcleo Especializado em Defesa dos Direitos das Mulheres); e

- Dossiê das principais questões enfrentadas por pessoas trans e travestis no âmbito na justiça e que são acompanhadas pela Defensoria Pública Estadual no município de São Paulo.

No que diz respeito às informações sobre o protocolo relativo a estratégias e atendimentos a mulheres trans e travestis vítimas de violência doméstica, em **OFÍCIO do NUDEM nº 203/2021**, destaca-se:

“Quando da promulgação da Lei Maria da Penha os órgãos públicos brasileiros não se manifestaram acerca da possibilidade das pessoas transgêneras serem atendidas nas Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher e serem amparadas pela Lei Maria da Penha.

Somente em outubro de 2015, o Tribunal de Justiça paulista determinou que fossem aplicadas medidas protetivas previstas na Lei Maria da Penha em favor de uma transexual, atendendo a um mandado de segurança impetrado pela Defensoria Pública do Estado de São Paulo. O juízo de primeira instância havia indeferido o pedido de aplicação da medida protetiva sob o fundamento de que “a vítima pertence biologicamente ao sexo masculino, não sendo, portanto, aplicável a Lei Maria da Penha”.

A Defensora Pública, ao justificar a necessidade de aplicação da lei, argumentou que:

A própria Lei Maria da Penha se mostra plenamente aplicável às mulheres transexuais, uma vez que configura violência doméstica e familiar contra a mulher qualquer ação ou omissão baseada no gênero, independentemente de sua orientação sexual que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial.

(<http://dpsp.jusbrasil.com.br/noticias/244996602/defensoria-publica-de-sp-garanteaplicacao-de-medidas-protetivas-da-lei-maria-da-penha-a-uma-transexual>)”

Acrescentou, ainda, que:

“Fica evidente a configuração de todos os requisitos necessários para a aplicação da Lei Maria da Penha: relação íntima de afeto entre as partes e desempenho pela vítima de papel de inferioridade e submissão no relacionamento, sendo este o motivo da violência. (IBIDEM)

No seu voto, a Desembargadora relatora dos autos pontuou que:

(...) a Lei nº 11.340/06 [Lei Maria da Penha] não visa apenas a proteção da mulher, mas sim à mulher que sofre violência de gênero, e é como gênero



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

feminino que a impetrante [Luisa] se apresenta social e psicologicamente. [...] É, portanto, na condição de mulher, ex-namorada de [Otávio], que a impetrante vem sendo ameaçada por este, inconformado com o término da relação. (IBIDEM)

(...)

Nesse passo, o NUDEM/SP, a partir da elaboração de parecer da equipe multidisciplinar passou a orientar Defensores/as Públicos/as do Estado de São Paulo a fazerem uso da Lei Maria da Penha para defesa de interesses jurídicos das mulheres, independentemente de identidade de gênero e orientação sexual.”

Além desta atuação em nível coletivo, no mesmo ofício destaca-se importante ação no que se refere ao atendimento de mulheres trans e travestis nas DDMs (Delegacia da Mulher), a saber:

“Ainda no que se refere à atuação do NUDEM/SP, quanto a estratégias e atendimento da demanda de mulheres trans e travestis vítimas de violência doméstica, foi possível a identificação de obstáculos de acesso dessas mulheres às delegacias especializadas de defesa da mulher (DDMs).

Houve relatos de pessoas transexuais e travestis, vítimas de violência doméstica, acerca da existência de óbices encontrados para atendimento pelo seu nome social e representação para aplicação de medidas protetivas em desfavor de seus/suas agressores/as junto às Delegacias de Defesa da Mulher do Estado de São Paulo. Além disso, oficiados os Departamentos de Polícia Judiciária de São Paulo, tais órgãos em resposta apontaram atendimentos discrepantes. Alguns levantaram o argumento de que o atendimento nas DDMs seria prestado apenas às pessoas do sexo feminino, baseando-se no Decreto governamental 29.981/1989, modificado pelo Decreto 42.082/1997, deixando as delegacias especializadas de atender pessoas trans e travestis.

Em resposta a tal demanda, este Núcleo, juntamente com NUDDIR (Núcleo Especializado de Defesa da Diversidade e da Igualdade Racial), elaborou a Recomendação nº 01/2016, endereçada à Secretaria de Segurança Pública do Estado de São Paulo, indicando:

- (i) o tratamento das mulheres trans e travestis pelo seu nome social em toda e qualquer circunstância dentro das Delegacias de Polícia; e*
- (ii) o devido atendimento às mulheres trans e travestis vítimas de violência doméstica, dirigindo-se às Delegacias de Defesa da Mulher e elaborando-se os boletins de ocorrência, com representação para aplicação de medidas protetivas pertinentes ao caso.*



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

A Recomendação baseou-se no direito das travestis e transexuais à vivência plena de sua identidade de gênero, condição essencial para o exercício de sua cidadania e no próprio conteúdo da Lei Maria da Penha, a qual visa a tutelar uma questão de gênero, muito mais ampla que uma simples questão de sexo biológico, como vinha sendo tratada.

(...) A Recomendação foi acatada tendo gerado alteração do decreto que determina a competência da Delegacia de Defesa da Mulher (Decreto nº 65.127/20206)."

Já, com relação ao pedido de número de casos em geral dos pleitos e ao relatório de casos de discriminação sofrida por pessoas trans e travestis, foi recebido o memorando **coor nuddir nº4** do Núcleo Especializado de Defesa da Diversidade e da Igualdade Racial que elenca as informações enviadas e ressalta que estes dados ainda não são a totalidade da Defensoria, conforme segue:

"Ressaltamos que os dados contidos nas Planilhas dizem respeito a a) casos de discriminação praticada contra travestis e transexuais e demandas de reconhecimento de direitos formuladas por este grupo que aportaram no NUDDIR por meio dos usuários ou do Serviço Disque 100 e b) procedimentos administrativos individuais e coletivos que envolvem travestis, transexuais e a população LGBTQIA+ de forma geral. Os dados se referem ao período de 2018 a 2021 (até a data da sua coleta) e dizem respeito apenas a procedimentos afetos ao Núcleo Especializado de Defesa da Diversidade e da Igualdade Racial. Nesse sentido, tais dados não espelham a totalidade dos dados acerca da atuação da Defensoria Pública no Município de São Paulo, haja vista que demandas relacionadas à defesa dos direitos de transexuais e travestis também são promovidas e acompanhadas pelas Unidades da Defensoria Pública sediadas no Município".

Nas planilhas enviadas, não é possível ter acesso aos microdados solicitados no ofício desta CPI, a exemplo do "endereço do domicílio e da ocorrência de cada pessoa atendida (logradouro, número, CEP, latitude/longitude)" e das "características da pessoa vítima da violência: gênero, raça orientação sexual, profissão, idade, grau de instrução, religião, renda (classe)".

Os campos constantes nestes bancos de dados são: Número de Protocolo, Nome/Nome Social, Tipo de Violência e Breve Relato nas planilhas referentes aos atendimentos do Disk 100 e Número de Protocolo, Assunto, Tipo de Discriminação e Descrição nas demais planilhas que se pressupõe referirem-se a casos de atendimento por outro meio que não o telefônico DISK 100. Algumas planilhas, como por exemplo a do ano



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

de 2018, encontram-se “cortadas”, podendo-se visualizar em seu arquivo PDF apenas o Número de Protocolo e o Assunto. Ao todo foram enviadas 06 planilhas em PDF contabilizando:

Atendimentos que não foram pelo DISK100 para Trans e Travestis para o NÚCLEO ESPECIALIZADO DE DEFESA DA DIVERSIDADE E DA IGUALDADE RACIAL

Ano de 2018: 04

Ano de 2019: 05

Ano de 2020: 03

Ano de 2021: 02

Atendimentos que não foram pelo DISK100 para População LGBTs (denominação constante no título da planilha)

Ano de 2018: 28

Ano de 2019: 16

Ano de 2020: 11

Ano de 2021: 14

Denúncias feitas por pessoas trans e travestis encaminhadas pelo Disque 100 ao NUDDIR

Ano de 2018: 115

Ano de 2019: 128

Ano de 2020: 29

Em todos os levantamentos enviados pode-se notar um decréscimo de atendimento durante a pandemia de COVID19. Para exemplificação das informações contidas nos bancos de dados enviados, listam-se abaixo alguns exemplos:

Atendimentos que não foram pelo DISK100 para Trans e Travestis para o NÚCLEO ESPECIALIZADO DE DEFESA DA DIVERSIDADE E DA IGUALDADE RACIAL

Ano de 2018:



Entrada 01: “Trata-se de denúncia administrativa de discriminação transfóbica dentro do seu local de trabalho na HP do Brasil contra a vítima André do Nascimento Gabriel. O interessado afirma que durante o seu período laborativo foi alvo de chacota, exposições e humilhações por parte de funcionários da empresa, tanto de seus superiores quanto de treinadores.”

Entrada 02: “O denunciado é misógino e havia agredido sua amiga no ano passado. Camila, sua amiga, fez um post no Facebook sobre a agressão e a interessada compartilhou, defendendo seu ponto de vista. O denunciado, então, passou a ameaçar a interessada, distorcendo o que ela havia dito em sua página do Facebook. Foi a um evento no estabelecimento Madame Satã, quando o denunciado a reconheceu na fila e tentou agredi-la, ao passo que foi segurado pelas pessoas que também estavam na fila. Dentro do estabelecimento, tentou agredi-la fisicamente, mas os seguranças o impediram, momento em que o agente gritou frases discriminatórias, como “Você não é homem? Não tem a força de um homem? Então vem! E disse que não faria nada com ela no local, mas que a esperaria do lado de fora”. Relata que o denunciado manteve sua comanda paga para que saísse da casa no exato momento em que ela saísse também.”

Ano de 2019:

“Trata-se de procedimento administrativo tendo como vítima a Sra. Marcelle Miguel, cidadã transexual, relatando caso de discriminação transfóbica por parte do convênio Notredame Intermédica. Relata que foi novamente destrutada pela empresa. Após ter sido aberta a reclamação junto à ANS, a empresa Notredame respondeu a interessada por e-mail, chamando-a novamente pelo nome de registro e dando a mesma resposta que havia sido dada anteriormente, ou seja, não compreenderam, mesmo que intencionalmente, a raiz do problema (preconceito). Afirma ter se sentido ofendida por não ser devidamente respeitada como cidadã. Narra que em 01 de setembro de 2018 foi desligada da empresa que trabalhava e que lhe concedia o plano de saúde. Conseqüentemente, não possui mais vínculo com o convênio denunciado, mas que não anula o fato de ter se sentido discriminada. Que não quer mais tentar solucionar o conflito pela via extrajudicial, tendo em vista as diversas tentativas anteriores. Assim, quanto à discriminação sofrida, a interessada manifestou interesse no oferecimento de ação administrativa em face do plano de saúde denunciado. Além do assunto anterior, solicitou auxílio quanto à providência para retificação de seu registro.”



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

Denúncias feitas por pessoas trans e travestis encaminhadas pelo Disque 100 ao NUDDIR

Ano de 2018:

Entrada 01: “Mulher trans agredida física e psicologicamente por pessoas na avenida Coronel Domiciano que a xingaram e bateram, a PM foi acionada e a humilharam sobre sua identidade sexual.”

Entrada 03: “A vítima foi agredida pelo sobrinho que moram no mesmo endereço. Há, eventualmente, xingamentos e no dia 05/05/2018 houve agressões a vítima que ficou desacordada sendo chamado a ambulância para socorro.”

Entrada 05: “As vítimas, nomes não informados, são negligenciadas e abusadas financeiramente pelo denunciado (não informado). O qual prática aplicação de silicone industrial com cobrança de valores altos para que as vítimas fiquem na casa. As vítimas acabam pagando as dívidas com a exploração sexual que são submetidas nas ruas.”

Ano de 2020:

“(…) Após a formação para trabalhar na rede de lojas Zara, Jade relata ter sido designada para a loja shopping JK, onde os casos de desrespeito e discriminação foram piores. Vários funcionários, dentre as quais Mariana, gerente, e Gardênia, também gerente, a tratavam pelo pronome “ele”. Não só funcionários a tratavam pelo masculino, mas também clientes, hipótese essa em que Jade os corrigia, sendo, após, repreendida pela gerência, pois, supostamente, deveria ser “ponderada” ao corrigir os clientes, que também desrespeitavam sua identidade de gênero.”

3.1.3.2. Procuradoria-Geral de Justiça do Estado de São Paulo

Dando sequência aos pedidos de informações, a CPI-Trans emitiu o ofício nº 5/2021 endereçado ao Excelentíssimo Sr. Dr. Mário Luiz Sarrubo, Procurador-Geral de Justiça do Estado de São Paulo, solicitando os seguintes dados e informações, a fim de averiguar-se a



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

totalidade de procura e atendimento feito a pessoas trans e travesti pelo Ministério Público, assim como poder-se visualizar a natureza das ações judiciais:

- Número e descrição das investigações sobre violências físicas, morais e outras cometidas contra pessoas trans e travestis no município de São Paulo;
- Número e descrição das denúncias oferecidas pelo Parquet em casos de violências físicas, morais e outras cometidas contra pessoas trans e travestis no município de São Paulo;
- Número e descrição de ações coletivas patrocinadas pelo Parquet na defesa dos direitos das pessoas trans e travestis do município de São Paulo; e
- Microdados (registros de atendimento por pessoa de forma individualizada, não agregada) dos atendimentos, contendo as seguintes informações:
 - Endereço do domicílio e da ocorrência de cada pessoa atendida (logradouro, número, CEP, latitude/longitude);
 - Características registradas: tipo de violência ou discriminação, encaminhamentos (saúde, assistência social, etc.);
 - Acompanhamentos (social, psicológico, jurídico, saúde), bem como características da pessoa vítima da violência: gênero, raça, orientação sexual, profissão, idade, grau de instrução, religião, renda (classe).

Em resposta ao solicitado, foi enviada para a secretaria da CPI-Trans tabela com a totalidade, por ano, dos inquéritos policiais de 2019 a 2020 da Comarca da Capital - São Paulo, assim como dos inquéritos civis de 2015 a 2014 registrados no Sistema Integrado do Ministério Público. Pode-se observar os seguintes dados nas tabelas recebidas:

“Tabela 01:

Tipo de Procedimento: Inquérito Policial

Tipos Penais: Crimes de ameaça (147 CP), Lesão Corporal (129 CP), Estupro (art. 213 CP e 217-A CP), Racismo (Lei 7.716/1989), Homicídio e Feminicídio (art. 121 e parágrafos do CP)

Nesta tabela consta que em 2019 houve o registro de 07 inquéritos policiais, sendo 03 por crime de ameaça, 02 de lesão corporal, 01 estupro, 01 crime de racismo.

Em 2020, há o registro de 09 inquéritos policiais, sendo 02 por crime de ameaça, 04 de lesão corporal e 03 crimes de homicídio. Em 2021,



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

encontramos nessa tabela 04 entradas de inquérito policial, sendo 02 por lesão corporal e 02 por homicídio.

Tabela 02:

Tipo de Procedimento: Inquérito Civil (Levantamento no SIS-MP)

Nesta tabela, podemos observar 14 inquéritos civis, sendo:

01 inquérito de 2012 relativo à homofobia racial na internet

03 inquéritos de 2014, sendo 01 relativo à discriminação no Círculo Militar e 02 à prática de preconceito e discriminação.

03 inquéritos em 2015, sendo 01 por preconceito, 01 por constrangimento e 01 por agressão física praticada por policial.

01 inquérito em 2016 por preconceito.

02 inquéritos em 2017 por preconceito.

02 inquéritos em 2018 por preconceito.

02 inquéritos em 2019, sendo 01 por transfobia e 01 por preconceito.”

Não foram enviados os microdados solicitados, tampouco informações sobre o acompanhamento dado às vítimas nas áreas da saúde, social e psicológica. Anexo ao levantamento no Sistema Integrado do Ministério Público, foram enviadas as peças jurídicas do Ministério Público para os casos contra pessoas trans e travestis listados. A seguir, alguns exemplos do que pode ser averiguado neste material, que pode ser conferido na íntegra em anexo específico do relatório:

“IP nº 1500103-17.2020.8.26.0006

Consta do incluso inquérito policial que, no dia de 08 de dezembro de 2019, por volta das 19h, no salão de cabelereiro “Studio Êxito”, situada à Rua Doutor JoãoRibeiro, nº 304, loja 3106/3107, Penha, nesta cidade ecomarca, **MARIA DE FÁTIMA MOREIRA** (qualificada a fls.78)praticou discriminação e preconceito em razão de identidade de gênero.

Segundo o apurado, na data supra, MARIA se dirigiu para o salão de beleza situado no local dos fatos, onde pretendia que sua genitora cortasse o cabelo com a profissional de nome social TELMA (Selmo da Conceição Santos), que se declara transexual.



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

Neste momento, TELMA informou que não poderia atender a cliente, uma vez que já havia encerrado seu turno de trabalho e pelo fato de ter um compromisso marcado.

Ocorre que, após ser atendida por outro profissional, ao deixar o local MARIA disse para TELMA "*you desfez de mim e da minha mãe*", *Deus não da asa a cobra, você nasceu homem e vai morrer homem, nunca vai ser mulher, eu e minha mãe que pagamos seu salário*", repetindo esta última frase por várias vezes, em alto tom, diante de outros clientes e profissionais (fls. 2/4).

IP nº 0006814-81.2014.8.26.0052

Consta no incluso inquérito policial que, no dia 22 de março de 2020, por volta das 22 horas e 7 minutos, na Rua Albuquerque Lins, altura do número 473, na frente da Estação Marechal Deodoro do metrô, bairro Santa Cecília, nesta capital, FELIPE DOS SANTOS DIAS, qualificado a fls 12/13, por motivo torpe, com o emprego de meio cruel e mediante recurso que dificultou a defesa da vítima, matou uma pessoa não identificada civilmente, travesti conhecida apenas como moranguinho, mediante espancamento (socos, chutes e golpes com um pedaço de madeira), tendo causado nessa vítima as lesões corporais descritas no laudo de exame necroscópico a ser futuramente trazido aos autos, as quais foram a causa da sua morte.

AUTOS Nº 1502784-70.2020.8.26.0228

Consta dos autos do incluso inquérito policial que no dia 28 de julho de 2019, por volta das 02h30, na Rua Gomes de Carvalho, 1741, Itaim Bibi, nesta Cidade e Comarca de São Paulo, DANIEL RUTKOSKI DOS SANTOS, qualificado à página 09, prevalecendo-se das relações domésticas e familiares contra a mulher, na forma da Lei nº 11.340/2006, ofendeu a integridade corporal de MARIANA FONSECA MOURA, causando as lesões corporais de natureza leve, descritas no laudo pericial de fls. 18-19.

É dos autos que o denunciado e a vítima se conheceram na casa noturna TOCA DO TATU, onde se envolveram afetivamente. Segundo se apurou, na data dos fatos, na referida casa noturna, o denunciado e a vítima se envolveram e, em determinado momento, após terem se beijado por algumas vezes no período de uma hora, DANIEL passou a questionar se a vítima era transsexual. A princípio, MARIANA acreditou se tratar de uma brincadeira, em razão do absurdo de tal questionamento, afirmando que, de fato, era transsexual. Ao constatar que DANIEL falava sério, no entanto, MARIANA logo negou.

Após uma discussão gerada por tal questionamento, ambos se separam e se encontraram novamente cerca de trinta minutos depois na mesma casa noturna. O denunciado novamente questionou a vítima, que negou ser transsexual. Alterado, DANIEL desferiu um soco no olho e outro na boca da



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

vítima, que caiu no chão. Em seguida, desferiu um chute na perna direita de Mariana.

Processo nº:1510399-77.2021.8.26.0228

Consta dos inclusos autos de inquérito policial que no dia 26 de abril de 2021, por volta de 5h10, no interior do Metrô que liga a Estação Sé sentido Estação Tucuruvi, nesta Capital, LUCIANO GOMES DA SILVA (qualificado indiretamente a fls. 16), agindo com manifesto propósito homicida – animus necandi – matou a vítima Roseli Dias Bispo, por motivo fútil e com recurso que impossibilitou qualquer tipo de defesa da ofendida.

Segundo restou apurado, o denunciado, que já cometera por motivação fútil outros crimes similares, deliberadamente entrou no metrô armado de uma marreta e uma faca (cf. fls. 12).

Supondo que a vítima Roseli Dias Bispo o teria chamado de homossexual, o denunciado desferiu violentos golpes de marreta contra cabeça da vítima, causando-lhe os ferimentos que foram a causa de sua morte, conforme atestará o laudo necroscópico que será oportunamente juntado aos autos.

O crime, dessa forma, foi praticado por motivo fútil, por supor que a ofendida o teria chamado de “gay”, assim como foi praticado com recurso que impossibilitou qualquer forma de defesa, na medida em que a vítima foi golpeada de surpresa, sem que esperasse qualquer agressão, ainda mais com tamanha violência.”

Em 10/03/2022 foi enviado o ofício nº **75-2022** à Procuradoria-Geral de Justiça do Estado de São Paulo solicitando informações do órgão sobre registros de tráfico humano e exploração sexual de pessoas trans e travestis na cidade de São Paulo. Em resposta, o Secretário Especial de Políticas Criminais respondeu:

“Ao pesquisar no Sistema de Cadastro do Ministério Público de São Paulo, SIS MP Integrado, **não foram localizados vários procedimentos correspondentes aos registros existentes no banco de dados da Secretaria de Estado da Segurança Pública.**

Esclarecemos que, na oportunidade do registro da peça acusatória – denúncia – no SIS MP Integrado, **não se tem contemplado como campo obrigatório de preenchimento a condição de gênero da vítima, se transexual, por exemplo.** Em consequência, verificamos **falha no banco de dados e qualquer informação à essa CPI pode não corresponder à realidade.**



CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO

Outrossim, ressalvamos que **ossos sistemas de registros estão sendo aprimorados e evoluídos para o SIS MP DIGITAL, o que permitirá a prestação da informação com maior detalhe.**

No que concerne a investigações criminais relacionadas com o crime previsto no artigo 149-A do Código Penal – Tráfico de Pessoas – foram encontrados apenas cinco procedimentos, relacionados no documento anexo. Ressalvamos, contudo, nos casos noticiados ao MPSP tem prevalecido a competência da justiça federal.”

3.1.3.3. Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania

O ofício n°006/2021 foi endereçado à Sra. Claudia Carletto, Secretária de Direitos Humanos e Cidadania da Cidade de São Paulo solicitando à Coordenação de Políticas LGBTI e seus respectivos Centros de Cidadania LGBT e à Ouvidoria de Direitos Humanos, os seguintes dados:

- Dossiê de denúncias de violação de direitos humanos de pessoas trans e travestis no município de São Paulo, contendo os microdados (registros de atendimento por pessoa de forma individualizada, não agregada) dos atendimentos nos Centros de Cidadania LGBTQIA+, quais sejam:
 - Quantidades de pessoas atendidas por mês nos anos de 2019 a 2021 em cada um dos Centros de Cidadania LGBTQIA+;
 - Características registradas: domicílio da vítima e local de ocorrência da violação, tipo de violência, encaminhamentos (saúde, assistência social, etc.);
 - Acompanhamentos (social, psicológico, jurídico, saúde),
 - Características da pessoa vítima da violência: gênero, raça, orientação sexual, profissão, idade, grau de instrução, religião, renda (classe).
- Número e relatório dos registros de violências contra pessoas trans no município de São Paulo contendo os microdados (registros de atendimento por pessoa de forma individualizada, não agregada) dos atendimentos nos Centros de Cidadania LGBTQIA+, quais sejam:
 - Quantidades de pessoas atendidas por mês nos anos de 2019 a 2021 em cada um dos Centros de Cidadania LGBTQIA+;
 - Características registradas: tipo de violência, encaminhamentos (saúde, assistência social, etc.);
 - Acompanhamentos (social, psicológico, jurídico, saúde),

- Características da pessoa vítima da violência: gênero, raça, orientação sexual, profissão, idade, grau de instrução, religião, renda (classe).

Em resposta ao solicitado, a CPI-Trans recebeu em um único documento os seguintes dados estatísticos acerca dos atendimentos nos equipamentos da prefeitura:

“...Sendo assim, entre janeiro de 2019 e outubro de 2021 foram realizados 22.130 atendimentos nos Centros de Cidadania LGBTI+ sendo que, destes, 10.595 foram realizados só no ano de 2021, um aumento de quase 229% em relação ao mesmo período do ano passado. Esses números retratam o total apresentado pelos serviços, incluindo LGB também.

Focando apenas em pessoas trans atendidas, temos um total de 1.682 pessoas trans que adentraram aos serviços no período acima referenciado, gerando um total de 5.000 atendimentos. Apresentaremos, inicialmente, um perfil das pessoas trans atendidas nos nossos equipamentos. A elaboração desse perfil acontece a partir do tratamento da base de dados para identificação não do número de atendimentos, mas sim por uma pessoa atendida, desconsiderando retornos para acompanhamento e outros tipos de solicitações.

É interessante notar que, de maneira muito próxima, a distribuição do perfil das pessoas trans atendidas nos equipamentos LGBTI+ é parecida com a levantada pelo Mapeamento das Pessoas Trans. Nota-se aqui, que a principal diferença é o número maior de mulheres trans, mas ainda seguindo a distribuição apontada pelo Mapeamento, um dado importante a ser ressaltado.

[Neste momento, a Secretaria apresentou um gráfico que mostra que 66,5% das pessoas atendidas se identifica como mulher trans; 19,3% como homem trans; 11,4% como travestis e o restante como pessoas não binárias].

Para os dados seguintes, faixa etária e raça/cor, por exemplo, os resultados apresentados pelos atendimentos na Rede de Serviços de Direitos Humanos, também são extremamente próximo ao apresentado no Mapeamento das Pessoas Trans da Cidade.

[Neste momento, a Secretaria apresentou um gráfico que mostra que 40,83% das pessoas possuem 20 a 29 anos; 29,39% possuem 30 a 39 anos; 19,94% possuem 40 a 49 anos; 4,74% possuem 50 a 59 anos; 4,36% possuem de 18 a 19 anos; 1,9% possuem de 15 a 17 anos; 1,26% possuem 60 anos ou mais; 0,57% possuem de 12 a 14 anos.]



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

[Além disso, a Secretaria apresentou um gráfico que mostra que 41,3% das pessoas de auto identificam como pardas; 34,6% se auto identificam como brancas; 21,3% se auto identificam como pretas e o restante está dividido entre aquelas que se auto identificam como indígena e amarela]

Ao nos debruçarmos sobre os atendimentos individuais realizados pelos Centros de Cidadania LGBTI, nos anos de 2020 e 2021, temos a seguinte distribuição por Centro:

[Neste momento, a Secretaria apresentou um gráfico que mostra o número total de pessoas atendidas em 2020 e 2021, sendo 750 e 922 respectivamente]

Apresentamos também os micros dados do ano de 2019 do Centro de Referência da Diversidade Brunna Valin, lembrando que, há época, ele era um equipamento da Secretaria Municipal de Assistência e Desenvolvimento Social – SMADS:

[Neste momento, a Secretaria apresentou um gráfico que mostra o total de pessoas atendidas em 2019 no CRD - Centro de Referência da Diversidade Brunna Valin, separado mensalmente, sendo o total de 10 pessoas que foram atendidas de Fevereiro a Setembro]

Destes atendimentos individuais, passamos a apresentar os dados relativos à violência sofrida pela população trans, relatada aos Centros de Cidadania:

[Neste momento, a Secretaria apresentou uma tabela que mostra as violações registradas. Onde 19,84% relatam sobre violência psicológica; 15,43% tratam sobre violência física; 15,43% relatam sobre violência moral; 14,83% relatam sobre ameaça; 9,62% relatam sobre violência patrimonial; 8,02% relatam sobre violência verbal; 4,81% relatam sobre violência sexual; 2,2% relatam sobre abandono; 1,8% relatam sobre violência institucional; 1,6% relatam sobre tentativa de feminicídio; 1,4% relatam sobre dificuldade de acesso a serviços; 1,4% relatam sobre restrição de liberdade; 1% relatam sobre negligencia; 1% relatam sobre assédio moral; 0,4% relatam sobre apreensão irregular de bens; 0,4% relatam sobre cárcere privado; 0,2% relatam sobre violência digital; 0,2% relatam sobre irregularidade nos serviços pop.; 0,2% relatam sobre homicídio e 0,2% relatam sobre discriminação]

Importante salientar que a violência psicológica (19,84%) aparece em primeiro lugar, seguida pela violência física e moral, com 15,43% cada. Tais dados podem refletir o momento do isolamento social causado pela pandemia do COVID-19 que obrigou a população LGBTI+ a retornar ao ambiente familiar e à convivência com parentes.

A ameaça (14,83%), violência patrimonial (9,62%) e verbal (8,02%) vem logo a seguir, demonstrando a vulnerabilidade à qual estão sujeitas as pessoas trans. A violência institucional e a dificuldade de acesso a serviços, com 1,8% e 1,4%, respectivamente, demonstram que os equipamentos públicos ainda precisam se sensibilizar para o devido acolhimento dessa parcela populacional.



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

Os dados do Painel também trazem informação sobre os locais de residência das pessoas atendidas em comparação com os espaços onde ocorreram os atos discriminatórios e de violência:

[Neste momento a Secretaria incluiu um gráfico que apresenta a localidade onde se passa a violência onde 50% estão no ambiente familiar; 12,5% no ambiente escolar; 12,5% nos órgãos públicos; 12,5% em estabelecimentos comerciais e 12,5% não se aplica. Também foi disponibilizado uma tabela que referenciava o Distrito de Residência, onde 8,73% encontram-se na Sé; 8,3% foram respostas nulas; 5,59% em São Miguel; 5,07% no Grajaú; 4,37% no Capão Redondo; 3,06% na Casa Verde; 2,53% não reside no município; 2,45% em Jabaquara; 2,27% no Itaim Paulista e 2,18% no Jardim Ângela]

O Painel também nos permite verificar os encaminhamentos realizados pelos Centros de Cidadania LGBTI ante à demanda apresentada às equipes técnicas (advogado, psicólogo, assistente social):

[Neste momento a Secretaria incluiu uma tabela referente aos encaminhamentos para área de Saúde, onde 87,14% foram direcionados para Unidade Básica de Saúde; 6,79% para o Centro de Atendimento Psicossocial (CAPS); 2,14% para Hospitais e o restante para Unidades de Pronto Atendimento (UPA). Também foi disponibilizado os encaminhamentos para a Assistência Social, onde 74% foram direcionados para o Centro de Referência de Assistência Social (CRAS); 15% para o Centro de Referência Especializado para População em Situação de Rua (Centro POP); 7% para o Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS) e 4% para o Serviço de Acolhimento. Também foi disponibilizado os encaminhamentos para área de Educação, onde 97,07% foi direcionado para Educação de Jovens e Adultos (EJA); 2,44% para o Ensino Fundamental e Médio e 0,49% para o Curso de Português, destinado a imigrantes].

[Além disso a Secretaria incluiu uma tabela onde é apresentado o destino dos encaminhamentos, onde 60,28% não houve encaminhamentos internos; 9,39% foram encaminhamentos para atividades coletivas do serviço; 6,21% encaminhamentos para atendimento jurídico; 5,95% encaminhamentos para atendimento social; 5,68% encaminhamentos para atendimento psicossocial; 4,03% encaminhamentos para atendimento interdisciplinar/multiprofissional; 2,64% encaminhamentos para atendimento com pedagogos; 0,53% encaminhamento para atendimento jurídico e 0,46% encaminhamento para atividade em grupo]

Apresentamos, ainda, a essa D. CPI, os dados de atendimentos de toda a população LGBTI+ presente nos Centros de Cidadania, nos anos de 2019, 2020 e 2021:

[Neste momento a Secretaria incluiu uma tabela onde é apresentado o número total de pessoas acolhidas nos quatro equipamentos de acolhimento destinados a pessoas LGBTQIA+ em São Paulo nos anos de 2019, 2020 e 2021].



Em atenção ao questionamento feito pela D. CPI a respeito dos atendimentos a violação de direitos humanos e registros de violências contra pessoas Trans na Cidade de São Paulo, o Painel da Rede de Direitos Humanos apresenta os seguintes dados:

[Neste momento a secretaria incluiu um gráfico referente a distribuição dos atendimentos, de acordo com suas modalidades 94,6% foram presenciais e o restante por e-mail ou por telefone]

[Além disso, a Secretaria incluiu uma tabela onde é apresentado o número total de tipos de atendimentos, onde 2172 foram referentes à orientações diversas; 658 referente ao acesso a programas de cidadania; 183 referentes ao acesso a serviços públicos; 37 referente a defesa em caso de violação de direitos; 2 referentes ao acolhimento em caso de situação de risco; 2 referentes à reclamações pela ouvidora; 1 referente ao apoio à família de pessoa desaparecida e 1 referente à outras solicitações]

Conforme demonstra o gráfico acima, ocorreram 37 atendimentos relacionados à defesa em caso de violação de direitos, durante o período de 2020-2021. Dentre os 37 atendimentos listados acima, é possível filtrar, como mostrado nos gráficos abaixo, o tipo de atendimento e a forma de acesso ao Centro de Cidadania LGBTI Edson Neris – Zona Sul.

[Neste momento, a Secretaria incluiu um gráfico referente a distribuição dos atendimentos, onde 59,5% referente ao retorno de acompanhamento; 37,8% referente ao primeiro atendimento e o restante referente a reativação de novas demandas. Também foi incluída uma tabela que são apresentados números totais das distribuições dos atendimentos, de acordo com a forma de acesso ao serviço, onde 28 são referentes a agendamentos; 6 referente a formas espontâneas/porta aberta; 1 referente a busca ativa; 1 referente ao encaminhamento por outro serviço e 1 sobre outra forma de atendimento]

Os dados apresentam ainda os tipos de violência registradas junto ao CCLGBTI SUL e os encaminhamentos feitos para os diferentes serviços (de segurança pública) em rede, para a defesa dos direitos da população trans, conforme os gráficos abaixo:

[Neste momento a Secretaria incluiu uma tabela registradas junto ao CCLGBTI SUL, onde 4 são referentes a violência moral; 3 referente a violência psicológica; 2 referente a violência física; 2 referente a violência patrimonial; 2 referente a discriminação; 2 referente a violência verbal; 2 referente a assédio moral e 2 referente a ameaça]

Vimos que a violência moral (04 casos) foi a mais denunciada, seguida pela violência psicológica (03 casos) e depois as demais com dois casos cada. Importante registrar que a ameaça e a violência física aparecem nas denúncias dos serviços de Direitos Humanos. Ante estas denúncias, o CCLGBTI SUL realizou os seguintes encaminhamentos:



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

[Neste momento, a Secretaria incluiu uma tabela referente aos encaminhamentos realizados para os serviços de segurança pública, onde 4 foram direcionados para Delegacia de Crimes Raciais e Delitos de Intolerância (DECRADI) e 1 direcionado à Delegacia da Pessoa com Deficiência]

Por fim, para permitir uma noção georreferenciada da distribuição dos atendimentos realizados pelo CCLGBTI SUL, apresentamos o gráfico abaixo com a divisão por Subprefeitura.

Capela do Socorro - 785
Campo Limpo - 601
Cidade Ademar - 380
M'Boi Mirim - 321
Santo Amaro - 237
Jabaquara - 187
Parelheiros - 127
Ipiranga - 126
Butantã - 77
Vila Mariana - 74
Sé - 18
Lapa - 12
Vila Prudente - 12
Sapopemba - 9
Pirituba - 8
Mooca - 6
Vila Maria e Vila Guilherme - 5
Guaianazes - 3
Itaquera - 2
Santana - 1
São Mateus - 1
Pinheiros – 1”

Com relação ao pedido de “Número e relatório dos registros de violências contra pessoas trans no município de São Paulo”, contendo “Características registradas: tipo de violência, encaminhamentos (saúde, assistência social, etc.) e acompanhamentos (social, psicológico, jurídico, saúde), além de “características da pessoa vítima da violência: gênero, raça, orientação sexual, profissão, idade, grau de instrução, religião, renda (classe)”, a Secretaria de Direitos Humanos e Cidadania enviou relatório produzidos pela Equipe Técnica do CCLGBTI OESTE, contendo 19 casos:

Nº de identificação: 001

Idade: 27

Raça: Branca

Orientação Sexual: Pansexual

Identidade de Gênero: Mulher transexual



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

Data do relato: 23/10/2020

Encaminhamento: Caps de Carapicuíba para serviços de atendimento psicossocial

Relato de caso:

A usuária relata que sofre violência por parte do companheiro, sofrendo agressões físicas e ameaças de mortes. Buscava abrigo para distanciamento do ex-companheiro e não gostaria de ser encaminhada para CTA. Não quis oferecer denúncia.

Nº de identificação: 002

Idade: 43

Raça: Parda

Orientação Sexual: Heterossexual

Identidade de gênero: Mulher transexual

Data do relato: 20/05/2021

18/06/2021

18/08/2021

Relato do caso:

A beneficiária relata em três períodos diferentes abusos por parte de companheiro. Estes abusos variam de violência patrimonial ao vender seus pertences para consumir drogas. As violências evoluíram até agressões físicas e ameaça de morte. Entretanto, a beneficiária não quis oferecer denúncias contra o companheiro em nenhum dos eventos relatados.

Nº de identificação: 003

Idade: 45

Raça: Parda

Orientação Sexual: Heterossexual

Identidade de gênero: Travesti

Data do relato: 01/07/2021

05/07/2021

Relato do caso:

A beneficiária relatou durante entrevista do PIA que sofria agressões físicas e morais do companheiro, entretanto quando orientada a deixar a situação e prestar denúncia, a beneficiária decidiu levar a situação a seu próprio modo. Relata que gostaria de encerrar a situação com o companheiro para poder dizer adeus. Na semana seguinte, a Equipe Técnica recebeu a ligação de um conhecido da beneficiária que estava acompanhando-a na delegacia, pois havia sofrido agressão física do ex-companheiro. A Equipe Técnica prestou as informações e apoio necessários à situação, verificando a possibilidade de transferência de Centro de Cidadania. Todavia, a beneficiária optou pela manutenção do contrato conosco.

Nº de identificação: 004

Idade: 40

Raça: Parda

Orientação Sexual: Heterossexual

Identidade de gênero: Mulher transexual



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

Data do relato: 10/06/2021

07/10/2021

Relato do caso:

A beneficiária relata que sofria durante 09 (nove) anos de relacionamento agressões físicas e eventualmente violência sexual por parte de companheiro. Depois de um conflito que resultou em mais novo evento de agressões físicas, procurou a Equipe Técnica para auxílio. Foi encaminhada e acompanhada à 4ª Delegacia de Defesa da Mulher. Relatou a situação para a equipe da delegacia e requereu a medida protetiva, a qual foi concedida. Em episódio diverso, a beneficiária relatou à Equipe Técnica que sofreu novas agressões físicas por parte de novo companheiro. A beneficiária não buscou outras medidas, apenas o apoio psicológico.

Nº de identificação: 005

Idade: 27

Raça: Branca

Orientação Sexual: Heterossexual

Identidade de gênero: Mulher transexual

Data do relato: 28/09/2021

Relato do caso:

A beneficiária apresenta perfil depressivo e autodepreciativo, relatando durante diversos meses violências aparentemente auto infligidas ou atribuídas a terceiros, entretanto nunca solicitando de fato atendimento para solucionar o ocorrido. Na data do ocorrido, a beneficiária relatou que sofreu agressões físicas e violência patrimonial por parte de seu irmão, foi elaborado boletim de ocorrência perante a Delegacia Online da Diversidade, entretanto foi infrutífero, pois esta não identificou transfobia no relato. Assim, foi orientada a seguir para a delegacia da mulher de Itapevi, local no qual conseguiu medida de restrição à beneficiária.

Nº de identificação: 006

Idade: 28

Raça: Parda

Orientação Sexual: Heterossexual

Identidade de gênero: Mulher transexual

Data do relato: 16/08/2021

Relato do caso:

A beneficiária relata que durante o retorno para casa no terminal bandeira foi abordada por estranhos que subtraíram mediante violência física extrema seus pertencem. Relata também que enquanto era agredida escutava frases de ódio por parte dos agressores. A beneficiária foi orientada a denunciar no DECRADI de forma online para não precisar de casa. Ademais, foi encaminhada para o atendimento psicossocial para apoio durante esse período para recuperação.

Nº de identificação: 007

Idade: 41

Raça: Parda



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

Orientação Sexual: Heterossexual

Identidade de gênero: Mulher Transexual

Data do relato: 31/08/2021

A beneficiária veio ao Centro de Cidadania com marcas no rosto. Foi perguntado o que havia acontecido e a beneficiária relatou que sofreu agressão na rua, de um rapaz que ela havia conhecido na noite. Relata que estava alcoolizada e não sabe muito bem o que motivou as agressões. Não quis prestar queixa.

Nº de identificação: 008

Idade: 42

Raça: Parda

Orientação Sexual: Heterossexual

Identidade de gênero: Travesti

Data do relato: 01/09/2021

Relatório do caso:

A beneficiária procurou a Equipe Técnica para procura de vaga em Centro de Acolhida. Durante o tempo de espera relatou que sofreu agressão física do ex companheiro e por isso procurava novo local para residência.

Nº de identificação: 009

Idade: 39

Raça: Branca

Orientação Sexual: Heterossexual

Identidade de gênero: Homem Transexual

Data do relato: 17/08/2021

Relatório do caso:

O beneficiário procurou a Equipe Técnica para relatar que vinha sofrendo agressões verbais por parte de amiga que hospedava em sua casa. Relata que ela não concordava com sua identidade de gênero e o insultava por decorrência disso. Relatou que já havia oferecido denúncia no 156, entretanto, considerou que a atitude foi precipitada e não quer prejudicar a amiga.

Nº de identificação: 010

Idade: 51

Raça: Branca

Orientação Sexual: Heterossexual

Identidade de gênero: Mulher Transexual

Data do relato: 24/08/2021

Relatório do caso:

A usuária procurou a Equipe Técnica requerendo auxílio, pois estava sofrendo agressões morais de seus irmãos, motivados por transfobia e estava movendo processo contra eles devido à herança de seus pais. Foi encaminhada para a Defensoria Pública do Estado de São Paulo para tomar as devidas providências criminais e civis, bem como ao serviço de psicologia para acompanhamento breve.



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

Nº de identificação: 011

Idade: 31

Raça: Branca

Orientação Sexual: Heterossexual

Identidade de gênero: Mulher Transexual

Data do relato: 08/09/2021

Relatório do caso:

A beneficiária compareceu ao agendamento semanal com a Psicologia, referindo a importância do primeiro atendimento em seu estado emocional. Pôde refletir sobre aspectos relacionais de sua vida amorosa que não correspondem com suas crenças de vida, como ser cobrada a ter alto apetite sexual por ser mulher trans. Relatou sobre outras situações de violência emocional e física vividas anteriormente.

Nº de identificação: 012

Idade: 36

Raça: Branca

Orientação Sexual: Heterossexual

Identidade de gênero: Homem Transexual

Data do relato: 08/09/2021

Relatório do Caso:

Durante encontro de grupo fornecido no Centro de Cidadania, o beneficiário declarou sentir-se invalidado em muitos dos momentos sociais em sua vida, onde escolhe deixar de frequentar espaços ou encontrar certas pessoas por ouvir explicitamente delas que estas não o respeitam como homem trans, desconsiderando sua identidade de gênero já declarada e explicada.

Nº de identificação: 013

Idade: 38

Raça: Amarela

Orientação Sexual: Pansexual

Identidade de gênero: Mulher transexual

Data do relato: 22/09/2021

Relatório do caso:

Compareceu ao Centro de Cidadania acompanhada do companheiro, declarando sofrer transfobia no CAPS Butantã, ao buscarem acompanhamento de saúde mental para ela. O acompanhante solicitou que o atendimento psicológico fosse conjunto devido ao fato da usuária ter dificuldade de comunicação por causa do autismo (SIC), porém foi questionada a opção à mesma, e esta preferiu fazer seu atendimento individualmente. Relatou a tentativa de atendimento no CAPS Butantã, onde os profissionais que lá os receberam não respeitaram seus nomes sociais e não validaram seu relato. Disse ter ideias suicidas justificadas por diversas situações vividas relacionadas à sua transexualidade, a relações afetivas, entre outros contextos. Declarou não sentir-se bem atendida e amparada em atendimentos prévios com psicólogos e psiquiatras, tanto pelo SUS como de maneira privada. Agendado retorno.



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

Nº de identificação: 014

Idade: 55

Raça: Parda

Orientação Sexual: Heterossexual

Identidade de gênero: Travesti

Data do relato: 02/06/2021

Relatório do caso:

Procurou atendimento jurídico por meio de encaminhamento interno. Relata que morava com pessoa que obrigava a realizar serviço doméstico em troca de salário semanal de 30 a 40 reais, podendo ser descontado conforme o consumo dentro da casa. Pagava R\$ 500,00 de aluguel para dormir na casa. Manter acompanhamento para mais informações para embasar eventual medida de proteção de direitos.

Nº de identificação: 015

Idade: 24

Raça: Parda

Orientação Sexual: Heterossexual

Identidade de gênero: Mulher transexual

Data do relato: 19/04/2021

Relatório de caso:

A beneficiária procurou a Equipe Técnica por telefone alegando que tinha sido agredida por sua cafetina. Não quis oferecer denúncia e fez acompanhamento psicossocial para a situação.

Nº de identificação: 16

Idade: 47

Raça: Branca

Orientação Sexual: Heterossexual

Identidade de gênero: Mulher Transexual

Data do relato: 04/08/2021

Relatório do Caso: A beneficiária vem espontaneamente para o grupo terapêutico voltado para mulheres vítimas de violência, oferecido pela equipe de psicologia do centro. Relata que sofre violência física do namorado, se sente humilhada quando ele a agride na rua, na frente de seus amigos. Além disso, também vive uma situação de exploração, pois ele só a procura para pedir dinheiro ou comida. Durante o relacionamento com ela, o namorado engravidou uma adolescente e está morando com ela, recorrendo à apenas em casos de necessidade. Foi orientada a fazer denúncia, mas preferiu não fazer para não o prejudicar por conta de ter engravidado uma menor de idade.

Nº de identificação: 017

Idade: 44

Raça: Parda

Orientação Sexual: Heterossexual

Identidade de gênero: Mulher Transexual



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

Data do relato: 13/05/2021

Relatório de caso:

Na referida data a beneficiária compareceu no nosso centro de cidadania Claudia Wonder relatando que o sofreu agressão física do seu companheiro ele cortou o seu cabelo, e subtraiu seus pertences e uma certa quantia em dinheiro.

Nº de identificação: 018

Idade: 28

Raça: Parda

Orientação Sexual: Heterossexual

Identidade de gênero: Mulher transexual

Data do relato: 10/09/2021

Relatório do caso:

A beneficiária vem ao centro participar de oficina terapêutica e relata que está muito abalada porque o companheiro, após briga, saiu de casa e levou os cachorros dela embora e não deu mais notícias. A beneficiária chora ao contar o acontecido, foi orientada a prestar queixa, mas não quis fazer a denúncia.

Nº de identificação: 019

Idade: 37

Raça: Preta

Orientação Sexual: Heterossexual

Identidade de gênero: Mulher Transexual

Data do relato: 26/04/2021

Relatório de caso:

A beneficiária solicita consulta psicológica em decorrência de uma situação de violência física com o companheiro antes de vir para o centro de cidadania. Sente medo e culpa de fazer uma denúncia contra ele. Teme que ele possa descumprir a medida protetiva e prejudicá-la. A beneficiária está sem telefone no momento. Depois de conversar com a psicóloga, disse que iria dormir na casa de uma amiga nos próximos dias.

A CPI enviou o ofício nº **73-2022** à Secretaria de Direitos Humanos e Cidadania, solicitando informações da pasta sobre registros de tráfico humano e exploração sexual de pessoas trans e travestis na cidade de São Paulo, são elas:

- Número e panorama geral dos casos de denúncia de tráfico humano de pessoas trans e exploração sexual análoga à escravidão reportada à Secretaria; e
- Relatório sobre protocolo adotado pela Secretaria nos casos de tráfico humano e exploração sexual análoga à escravidão;



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

Em resposta, a Coordenação de Políticas para LGBTI enviou as seguintes informações (trechos selecionados que mais diretamente respondem ao ofício com destaque em negrito feito para inserção neste documento):

“De acordo com os dados obtidos através do Painel de Monitoramento da Rede de Serviços de Direitos Humanos, **tivemos entre janeiro de 2020 e dezembro de 2021 apenas um caso relatado como possível exploração sexual.**

Abaixo inserimos o gráfico com o comparativo das denúncias recebidas pelos Centros de Cidadania LGBTI no período supramencionado”.

[Neste momento a Coordenação de Políticas para LGBTI inseriu uma tabela sobre quais e quantas violências foram identificadas, onde 25 são sobre violência psicológica; 22 são sobre violência moral; 17 são sobre ameaça; 16 sobre violência física; 13 sobre discriminação; 12 assédio moral; 9 violência verbal; 6 sobre dificuldade de acesso a serviços; 5 violência patrimonial; 4 sobre abandono; 4 sobre violência institucional; 3 sobre dificuldade de acesso a direitos e serviços públicos; 2 sobre violência digital; 1 sobre assédio sexual; 1 sobre apreensão irregular de bens; 1 tentativa de homicídio; 1 irregularidade nos serviços para a População em Situação de Rua; 1 restrição de liberdade; 1 sobre negligência; 1 tentativa de feminicídio e 1 exploração sexual. Também foi inserido um gráfico que compara a proporção de denúncias que também enquadraram na Lei Maria da Penha, onde 38,4% se referem à violência moral; 31,5% à violência psicológica; 12,3% outros; 12,3% à violência física; 4,1% à violência patrimonial e o restante sobre violência sexual]

Compreendemos que violências como assédio sexual, apreensão irregular de bens e restrição de liberdade podem também mascarar o tráfico humano de pessoas trans e exploração sexual análoga à escravidão, muito embora não seja possível fazer tal verificação. Mas nos parecem formas de violência muito interligadas entre si.”

Sobre a segunda questão, foi enviada a resposta que segue:

“No último ano - janeiro 2021 a março de 2022 - esta Coordenação de Políticas para LGBTI+ não recebeu nenhuma denúncia relativa a tráfico humano de pessoas trans e/ou exploração sexual análoga à escravidão.

Contudo, o fluxo estabelecido ao longo dos anos e também por outras Coordenações desta Pasta é um contato direto com o Núcleo de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas, da Secretaria da Justiça e Cidadania do Estado de São Paulo, visando o acolhimento da(s) vítima(s).

O Núcleo de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas (NETP) foi criado em 2009 como parte do Programa Estadual de Prevenção e Enfrentamento ao



CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO

Tráfico de Pessoas, instituído pelo Decreto nº 54.101 e, em 2014, modificado para Programa Estadual de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas, por meio do Decreto nº 60.047, e é órgão responsável pela prevenção e combate ao crime de tráfico de pessoas e tem como objetivo estabelecer diretrizes para articular e integrar poder público e sociedade civil para o enfrentamento ao tráfico de pessoas, conforme as normas nacionais e internacionais de direitos humanos.

Em regra, a competência para apurar, investigar e julgar esses casos é da Justiça Estadual. No entanto, se a vítima do tráfico de pessoas for retirada do território nacional a competência é da Justiça Federal (CF, art. 109, V). Assim, a depender da gravidade e extensão do caso, realizamos contato direto com a Delegacia de Polícia, responsável pela investigação, para acompanharmos o caso”.

3.1.3.4. Secretaria de Justiça e de Cidadania do Estado de São Paulo

Para seguir com a pesquisa e investigação, foi expedido ofício nº **07-2021**, endereçado ao Sr. Fernando José da Costa, Secretário de Justiça e Cidadania do Estado de São Paulo solicitando dados que vão além dos encontrados no município, a saber:

- Dossiê de denúncias de violação de direitos humanos de pessoas trans e travestis no município de São Paulo;
- Número e relatório dos registros de violências contra pessoas trans e travestis no município de São Paulo, a partir dos microdados de atendimento nos programas CRAVI, NETP, PPCAAM, PROVITA nos municípios da região metropolitana **007/2021** de São Paulo do banco de dados, incluindo a capital, desagregados da seguinte forma: perfil da vítima (sexo, raça, profissão, grau de instrução); endereço da ocorrência (logradouro, número, cep endereço, latitude e longitude); data (horário, dia e mês para os anos 2016 a 2021); tipo da ocorrência; e
- Políticas elaboradas pela Coordenação para a proteção das pessoas trans e travestis do município de São Paulo contra a violência.

Em resposta ao pedido, esta CPI-Trans recebeu ofício da Coordenação de Políticas para a Diversidade Sexual da Secretaria de Justiça e Cidadania (**2020/03476**) onde discorre das competências da Secretaria e da Coordenação, excluindo o atendimento individual de casos, sendo estes encaminhados para a Secretaria de Segurança Pública do Estado:



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

No que tange ao solicitado no primeiro item, dossiê de denúncias de violação de direitos humanos de pessoas trans e travestis, especificamente no município de São Paulo, informamos que os dados solicitados não competem à Secretaria da Justiça e Cidadania, tendo em vista o seu caráter genérico em relação à “violação de direitos humanos”, podendo trazer em seu bojo, diversas espécies de violações (discriminação, violação carcerária, trabalhista, institucional, violência psicológica, violência física, etc).

Cumpramos ressaltar que os dados oficiais gerais registrados por meio dos instrumentos legais acima mencionados são de responsabilidade da Secretaria de Segurança Pública, lembrando que desde novembro de 2015 foi alterado o sistema de Registro de Boletim de Ocorrência - RDO, com a inclusão de dois novos campos no B.O., a saber:

01) Nome Social; e

02) Inclusão de Homofobia e/ou Transfobia no campo de “Provável Motivação do Crime”.

Cabe à Secretaria da Justiça e Cidadania somente receber denúncias de LGBTfobia, com base na Lei Estadual 10.948/01 (discriminação por orientação sexual e/ou identidade de gênero) de toda a população LGBT (lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais), por meio do site da Ouvidoria, que por sua vez, tem como plataforma o link já formatado da Ouvidoria Geral do Estado de São Paulo.

Porém, foi possível responder ao pedido de informação acerca das “Políticas elaboradas pela Coordenação para a proteção das pessoas trans e travestis do município de São Paulo contra a violência”, sendo:

- O direito do uso do nome social das travestis e pessoas transexuais, devendo, obrigatoriamente, ser respeitado em todos os órgãos da Administração Pública Direta e Indireta do Estado de São Paulo (Decreto nº 55.588/2010).
- A criação do Conselho Estadual dos Direitos da População de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais.
- A inauguração do primeiro equipamento cultural da América Latina voltado à temática da Diversidade Sexual: o Museu da Diversidade Sexual.
- O fomento da cultura LGBTQIA+, através dos editais do PROAC da Secretaria da Cultura e Economia Criativa, inclusive o projeto Mais Orgulho que contemplou paradas regionais online em 25 cidades do interior e litoral.
- O direito do uso do nome social, no ambiente escolar, para as alunas e alunos da rede pública e privada de ensino.



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

- O direito do uso do nome social para travestis e pessoas transexuais com restrição de liberdade, dentro da Administração Penitenciária do Estado de São Paulo, bem como a garantia do cumprimento da pena em estabelecimento direcionado para o gênero que a pessoa se identifica, com observância dos critérios de disciplina e segurança.
- A reformulação do DECRADI, com a criação da Delegacia de Repressão aos Crimes Raciais, contra a Diversidade Sexual e de Gênero e outros Delitos de Intolerância, onde a ocorrência pode ser registrada, constando o nome social da vítima e a motivação presumida da violência em razão da orientação sexual e/ou identidade de gênero.
- A criação da Delegacia da Diversidade Online (DDD) no site da Delegacia Eletrônica da Polícia Civil.

À CPI-Trans também foi enviada resposta da Coordenação Geral de Apoio aos Programas de Defesa da Cidadania (**Despacho 2021/03476-A**), onde ressalta-se o caráter sigiloso dos dados recebidos pelos referidos programas elencados no pedido de informação (CRAVI, NETP, PPCAAM, PROVITA), sendo, portanto inviável atender à requisição de envio do “perfil da vítima (sexo, raça, profissão, grau de instrução); endereço da ocorrência (logradouro, número, cep endereço, latitude e longitude); data (horário, dia e mês para os anos 2016 a 2021); tipo da ocorrência” conforme segue:

No entanto, importante destacar que, no tocante aos dados que serão apresentados pelos programas CRAVI, NETP, PPCAAM e PROVITA, há que se observar o previsto no artigo 6º, inciso III, da Lei Geral de Proteção de Dados, nº 12.527/2011, que prevê a responsabilidade dos órgãos e entidades do poder público em assegurar a proteção da informação sigilosa e da informação pessoal.

Nesse sentido, tendo em vista que as informações dos atendidos pelos referidos programas estão sob sigilo e, considerando nossa obrigação de resguardar a privacidade e segurança dessas pessoas, ressaltamos a importância de observar de que os dados publicizados pelos programas se restrinjam ao solicitado pela CPI, ou seja, informações necessárias para constituir o perfil da vítima (sexo, raça, profissão, grau de instrução) e local, data e tipo de ocorrência.

Houve, porém, esforço no sentido de fornecer dados da Ouvidoria da Secretaria Municipal da Justiça e Cidadania que pudessem fornecer um panorama numérico das denúncias realizadas através dos canais de atendimento. Neste documento (**Manifestação nº 04/2014**) encontramos o seguinte levantamento:

“No que cinge ao período de 2016 a 2021, há o registro total de 642 denúncias, sendo 52 (ano 2016), 73 (ano de 2017), 98 (ano de 2018), 99 (ano de 2019), 95 (ano de 2020) e 225 (ano de 2021 – até 25.11.2021).

Pelo aludido Sistema Informatizado, é possível identificar os registros classificados como identidade de gênero a partir do ano de 2017. Assim, constata-se que de 2017 até o presente, há 165 denúncias registradas especificamente como identidade de gênero, sendo 25 (ano de 2017), 18 (ano de 2018), 25 (ano de 2019), 33 (ano de 2020) e 64 (ano 2021 – até 25.11.2021).”

3.1.3.5. Ministério Público Federal

No mesmo sentido, foi enviado ofício nº **76-2022** para o Ministério Público Federal (Procuradoria da República no Estado de São Paulo), também sobre o tema do tráfico humano e exploração sexual de pessoas trans e travestis em São Paulo. Em resposta, foi enviado para a CPI-Trans dois levantamentos, sendo um proveniente da Divisão Criminal Judicial e outro da Coordenadoria Jurídica e de Documentação da Procuradoria da República em São Paulo. Da Divisão Criminal Judicial – DICRIMJ, a CPI-Trans recebeu uma pequena listagem com três processos sigilosos, sendo possível apenas verificar os dados do sistema:

1 - JF/SP-0005109-27.2018.4.03.6181-PCD - ****

PROCEDIMENTO SIGILOSO

2 - JF/SP-0011637-48.2016.4.03.6181-PCD - ****

PROCEDIMENTO SIGILOSO

3 - JF/SP-0013409-75.2018.4.03.6181-PIMP - ****

PROCEDIMENTO SIGILOSO

Da Coordenadoria Jurídica e de Documentação da Procuradoria da República em São Paulo, obteve-se a seguinte resposta:

“Em pesquisa realizada no sistema ÚNICO com os dizeres: **"tráfico" AND "transexuais" AND "pessoas"** e **"exploração sexual" AND "transexuais" AND "pessoas"**, foram apontados a existência de procedimentos/processos que, possivelmente, envolvam transexuais no âmbito da Procuradoria da



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

República em São Paulo e que estes estão relacionados nos arquivos de pesquisa de correlatos anexados a esta.

CERTIFICO AINDA QUE, em pesquisa realizada no sistema ÚNICO com os dizeres: "**condição análoga**" AND "**escravo**" AND "**transexuais**" AND "**peças**" **NADA CONSTA, até a presente data, no âmbito da Procuradoria da República em São Paulo procedimentos/processos que, possivelmente, envolvam transexuais.**"

Os processos constantes no Sistema Único citado acima são:

I

Gênero: Procedimento Extrajudicial/Adm

Tipo Classe: Notícia de Fato

Capa: tráfico internacional de pessoas. Notícia anônima dando conta de que o requerido promovendo a saída de homens, mulheres e transexuais do país para o fim de exploração sexual via prostituição, havendo ainda menção de retenção ilegal de passaporte.

Resumo: tráfico internacional de pessoas. Notícia anônima dando conta de que o requerido promovendo a saída de homens, mulheres e transexuais do país para o fim de exploração sexual via prostituição, havendo ainda menção de retenção ilegal de passaporte.

Data de Autuação: 06/02/2007 03:00

II

Gênero: Procedimento Extrajudicial/Adm

Tipo Classe: Notícia de Fato

Capa: CRIMINAL - GRUPO VI

Resumo: corregedoria regional de polícia federal em são paulo, por seu corregedora regional adriano mendes barbosa, encaminha o expediente re 040/2017-3 (processo 08200.014617/2017-14), instaurado a partir de denúncia de possível tráfico de pessoas em que um transexual, chamada cláudia edson, estaria explorando e aliciando outros transexuais, bem como mulheres do nordeste, para a finalidade de exploração sexual. Ademais, estaria retendo o dinheiro das vítimas para comprar passagens e enviá-las para a Itália, onde seriam agenciadas pela transexual Marcela close, que obriga as vítimas a pagar dez vezes o valor da passagem que claudia edson comprou.

Data de Autuação: 22/09/2017 03:00

III

Gênero: Procedimento Extrajudicial/Adm

Tipo Classe: Notícia de Fato

Capa: CRIMINAL - GRUPO VI

Resumo: prt2 - procuradoria regional do trabalho da 2ª região - mpt/prt2, encaminha cópia da nf 000044.2018.02.000/4, haja vista a notícia de fatos que, em tese, podem representar a prática de crimes previstos nos artigos 149-a, ii e v (tráfico de pessoas) e/ou 218-b (favorecimento da prostituição ou de outra forma de exploração sexual de criança ou de adolescente ou vulnerável), ambos do cpb. Segundo o noticiado, uma casa, localizada na rua guaricanga, 97, no bairro da Lapa, São Paulo, tem sido utilizada pelos cafetões Levi e Nayla para alojar transexuais com idade entre 15 e 17 anos. Esses adolescentes são trazidos da região nordeste e são vítimas de trabalho escravo para fins de exploração sexual e também de violência física.

Data de Distribuição: 30/01/2018

3.1.5. Conclusões

- A cidade sofre com a falta de registros internos da Guarda Civil Metropolitana de São Paulo e da Secretaria Municipal de Segurança Urbana sobre a violência contra as pessoas trans e travestis no município;
- Poucos casos de violência sofridos pelo grupo resultam em processos judiciais ou outros meios de reparação em favor das vítimas;
- A cidade sofre com a falta de um mapeamento detalhado sobre as demandas de violência específicas para as transmasculinidades.
- A abordagem truculenta das autoridades policiais (GCMs, PMs etc.) ocorre de acordo com o território da cidade de São Paulo, com destaque para a truculência verificada na região dos Campos Elísios;
- A reunião denunciou que as autoridades policiais, por desrespeitarem corriqueiramente a identidade de gênero de mulheres trans e travestis, também acabam por desrespeitar a regra que estabelece que mulheres serão revistadas apenas por outras mulheres (Art. 249, do Código Processo Penal);
- O Estado é negligente em relação às políticas de habitação destinadas às pessoas trans e travestis;
- É latente a necessidade de abrigos exclusivos para pessoas transgêneras idosas.

3.2. EIXO 2: ASSISTÊNCIA SOCIAL

3.2.1. Contextualização

As violências institucionais, principalmente a transfobia, estão enraizadas em diversos setores e segmentos dos equipamentos mantidos pelo Poder Executivo, assim como é enraizado em alguns servidores públicos e prestadores de serviço terceirizados que atuam nesses locais, que, apesar de conviver com pessoas em extrema marginalização e vulnerabilidade social, como é o caso das pessoas trans e travestis desabrigadas, não se empenham para garantir uma mínima dignidade a essa população.

Atualmente em São Paulo, a Secretaria Municipal de Assistência e Desenvolvimento Social (SMADS) mantém três Centros de Acolhida Especiais para Mulheres Trans em situação de rua e um preferencialmente para homens trans. As formas de acesso são feitas através do Serviço Especializado de Abordagem Social (Seas), pelo Centro de Referência de Assistência Social (Cras), Centro de Referência Especializado de Assistência Social (Creas) e pelo Centro de Referência Especializado para População em Situação de Rua (Centro POP)²⁹. São eles: As Casas Florescer I e II (Bom Retiro e Tucuruvi); Centro de Acolhida Especial (CAE) para Mulheres Transexuais de Santo Amaro; e Centro de Acolhida para adultos preferencialmente para homens transexuais, conhecido como Casa João Nery (Santana).

A preparação desta reunião foi pautada a partir de diversas denúncias de má gestão, irregularidades e insatisfações das usuárias envolvendo algumas das casas de acolhimento, em especial, a chamada “Casa Florescer II”. O Centro de Acolhida Especial Florescer II, inaugurado em novembro de 2019, é um centro de acolhimento para mulheres trans e travestis em situação de vulnerabilidade social gerido pela Coordenação Regional das Obras de Promoção Humana (CROPH), com funcionamento 24 horas, para abrigar até 30 conviventes em situação de rua que tenham 18 anos ou mais (atualmente, atende um total de 23 pessoas). A estrutura da Casa Florescer II conta com um dormitório coletivo, cozinha com despensa, almoxarifado, bagageiro, lavanderia, seis banheiros, sendo um com

²⁹ Para mais, ver: <https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/assistencia_social/lgbti/index.php>. Acesso em 14 de agosto de 2022.



acessibilidade para pessoas com deficiência, sala de convivência, sala para atendimento individual, sala administrativa, refeitório e área externa.

Após a incorporação do tema junto a CPI, muitas mudanças foram implementadas na casa. A que mais se destaca é a troca de gerência do local. Edilene Ferreira, ex-gerente da Casa Florescer II, deixou as atividades de gestão do espaço em 18/01/2022. Sua saída foi justificada como um afastamento do trabalho por questões de saúde mental. Atualmente, a gestão do espaço é de responsabilidade de Lucas Barreto, que iniciou seus trabalhos em 01/02/2022.

3.2.2. Reunião

3.2.2.1. 3ª Reunião Ordinária - 26.11.2021 - Violências no âmbito da assistência social

A terceira reunião ordinária desta Comissão Parlamentar de Inquérito se encarregou em apresentar violências e denúncias que surgiram a partir de uma casa de acolhida destinada exclusivamente às mulheres trans e travestis da cidade, a Casa Florescer II. As violências citadas pelos depoentes na referida casa de acolhida contemplam desde violências verbais, como a gestão do local mencionando que uma convivente deveria ser processada por falsidade ideológica por “não parecer travesti”, até ameaças à integridade física das acolhidas, como a intimidação de uma funcionária acusada compactuar com o crime organizado. Cumpre informar que a Casa Florescer II é gerida por entidade terceirizada, isto é, por uma organização da sociedade civil chamada Coordenação Regional das Obras de Promoção Humana (CROPH), modelo adotado pela maioria dos centros de acolhimento institucional em São Paulo.

3.2.2.1.1. Participantes da oitava

MURILO MORAIS - Educador e Integrante do Coletivo que fundou o Projeto Transgressoras;

EDILENE FERREIRA - Ex-Gestora da Casa Florescer II; ROBSON JESUS - Representante da Secretaria Municipal de Assistência e Desenvolvimento Social;

3.2.2.1.2 Destaques da reunião

Os principais destaques da oitava realizada nesta data foram as denúncias apresentadas por Murilo Gaulês, homem cis e fundador do projeto TRANSgressoras³⁰, que discorreu sobre os motivos para a subnotificação das violências existentes dentro desses equipamentos, uma vez que há temor sobre a possibilidade de ingressar em outros centros de acolhida após as denúncias realizadas.

"Essas meninas têm medo de fazer denúncias. Isso a gente sabe que acontece em todos os centros de acolhida, porque é prática dos centros de acolhida restringir a entrada dessas meninas que fazem denúncias dentro da sua rede." - MURILO MORAES GAULÊS (folha 16, notas taquigráficas 3ªRO)

Outro ponto igualmente relevante elencado em sua fala refere-se ao espaço físico onde a Casa Florescer II se encontra. O local, segundo o depoente, não é adequado para o tipo de equipamento, que não possui manutenção há alguns anos e sofre com uma aglomeração de pessoas acolhidas em um único quarto com diversos beliches.

"Na verdade, ali, era um espaço temporário, um albergue temporário para mulheres passarem pernoite, mulheres cis passarem pernoite. E, quando ele vira um centro de acolhida para pessoas trans, não tem nenhuma adaptação, nenhuma reforma." - MURILO MORAES GAULÊS (folha 23, notas taquigráficas 3ªRO)

3.2.2.1.3. Perguntas não respondidas

A Ver. Cris Monteiro, relatora desta Comissão Parlamentar de Inquérito, apresentou uma pergunta à depoente Edilene Ferreira, à época gerente da Casa Florescer II, sobre o processo realizado na rede de acolhimento para encaminhar uma acolhida da Casa para serviços médicos (como ocorre o encaminhamento de pessoas com sintomas para hospitais; a atualização de dados sobre doenças na casa; quais profissionais fazem o acompanhamento da demanda etc.) (folha 42, notas taquigráficas 3ª R.O.).

³⁰ Veja mais em < <https://www.ciadxsterroristas.com/>>. Acesso em 09 de agosto de 2022.

A Ver. Erika Hilton, presidenta da CPI, também apresentou uma pergunta à depoente Edilene Ferreira sobre as problemáticas de saúde mais recorrentes na Casa Florescer II. (folha 44, notas taquigráficas 3ª R.O.).

A Ver. Cris Monteiro, relatora, e a Ver. Erika Hilton, presidenta, questionam a depoente Edilene Ferreira a respeito das circunstâncias em que são chamadas as reuniões interdisciplinares na Casa Florescer II. (folha 47, notas taquigráficas 3ª R.O.).

Nenhuma das perguntas foi respondida.

3.2.3. Ofícios expedidos e respostas institucionais

3.2.3.1. Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania

Na busca por mapear e compreender o funcionamento da rede de equipamentos que atendem e acolhem a população trans e travesti na cidade de São Paulo, foi emitido o ofício nº **23-2021** para a Secretaria de Direitos Humanos e Cidadania com o seguinte pedido:

- Dossiê contendo a relação de todos os equipamentos voltado para o atendimento e acolhimento de Pessoas Trans e Travestis do Município de São Paulo, contendo:
 - Identificação do Equipamento: nome, tipificação do serviço, endereço; modelo de gestão (direta ou indireta), atividades desenvolvidas e número de pessoas atendidas;
 - Identificação da Conveniada prestadora do serviço: nome da entidade; CNPJ; gestor responsável pelo equipamento; número do convênio;
 - Planilha de custos contendo o valor dos repasses para cada equipamento, bem como a discricionariedade dos custos de cada um; a contabilidade do equipamento, dos últimos 5 anos.
- Dossiê da relação de todos os serviços, programas e projetos de políticas públicas voltados para o atendimento e acolhimento de Pessoas Trans e Travestis do Município de São Paulo, contendo:
 - Identificação da Política Pública: nome; cópia do plano de trabalho;
 - Planilha de custos contendo o valor despendido para execução do programa;
 - Demonstrativo de resultados, com metrificação, se aplicável, relativos à execução dos programas, desde sua instituição.

- Os dados deverão ser encaminhados em versão legível e acessível a fim de facilitar os trabalhos desta CPI.

Dada complexidade do pedido, a Secretaria em questão pediu prorrogação do prazo por duas vezes e enviou ofício (392-2021) que abarcasse todas as questões e dados levantados. Segue o teor da resposta:

[Neste momento, a Secretaria compartilhou informações sobre os centros de cidadania existentes no Município, bem como seu respectivo nome, tipificação, endereço, modelo de gestão, nome da entidade parceira, CNPJ, gestor responsável, número do termo de colaboração em vigência].

Para complementarmos as informações relativas ao item 1, a, b e c, com detalhes dos últimos 05 (cinco) anos, contamos com apoio das equipes do Departamento de Parceria e da Coordenação de Administração e Finanças, da SMDHC.

Apresentamos a consolidação dos valores da Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania, destinados a entidades que atuam em prol dos direitos da população LGBTI+, em diversas frentes, tanto no custeio de equipamentos para atendimento, acolhimento e encaminhamento da população LGBTI+ paulistana, como em outros projetos oriundos de emendas parlamentares, no **período de 2015 até 2021**:

- ASSOCIACAO REDE CIDADÃ MULTICULTURAL: R\$ 4.006.459,16;
- ASSOCIACAO CULTURAL EDUCACIONAL E SOCIAL DYNAMITE ACESD: R\$ 5.414.326,08;
- GRUPO PELA VALORIZAÇÃO INTEGRAÇÃO E DIGNIDADE DO DOENTE DE AIDS DE SÃO PAULO PELA VIDDA SP: R\$ 1.355.181,08;
- INSTITUTO OMINDARE: R\$ 1.621.410,40;
- CASARÃO BRASIL ASSOCIAÇÃO LGBTI: R\$ 1.221.928,64.

A seguir, passaremos ao detalhamento dos Centros de Cidadania LGBTI ao longo dos anos de 2017 a 2021.

Centro de Cidadania LGBTI Luana Barbosa dos Reis – Zona Norte (2017/2019)

Nome da OSC: Instituto Omindaré.



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

Números dos Processos SEI: 6074.2018/0002161-5 (celebração) e 6074.2018/0003137-8 (prestação de contas).

CNPJ: 13.898.378/0001-04.

Gestor Responsável: Ivan Santos Batista (Doc. TC-001-2017-SMDHC - Publicação Gestor).

Termo de Colaboração nº 001/2017/SMDHC (Doc. TC-001-2017-SMDHC – Termo).

Período de Vigência: 10.05.2017 a 10.05.2019

Objeto: “[...] 1.1 *Constitui objeto do presente a oferta de atendimento especializado a pessoas LGBT vítimas de discriminação ou violência em decorrência de sua identidade de gênero, orientação sexual e/ou em situação de vulnerabilidade social na região Norte da cidade de São Paulo, por meio de colaboração ao Centro de Cidadania LGBT, Programa Transcidadania e Unidade Móvel de Cidadania LGBT nessa região, bem como a realização de ações de promoção da cidadania e dos direitos humanos [...]*” (Doc. TC-001- 2017-SMDHC – Termo).

Cópia do Plano de Trabalho: Doc. TC-001-2017-SMDHC - Plano de Trabalho.

Planilha de Custos com o Valor Despendido para Execução do Programa: Doc. TC-001-2017-SMDHC - Demonstração de Execução Financeira, produzido pela Divisão de Análise de Contas após análise das prestações de contas de todo o período de vigência do projeto, com os valores previstos e executados durante o mesmo.

Alterações: Termo de Apostilamento 001 (Doc. TC-001-2017-SMDHC – Apostilamento).

Demonstrativo de resultados, com metrificacão, se aplicável, relativos à execução dos programas, desde sua instituiçãõ: constam no processo os relatórios de execução física do projeto e listas de presença (docs. TC-001-2017- SMDHC – Relatório de Execução Física - ano 2017, TC-001-2017-SMDHC – Relatório de Execução Física - ano 2018, TC-001-2017-SMDHC – Relatório de Execução Física - ano 2019, TC-001-2017-SMDHC – Relatório de Execução Física - final, TC-001-2017-SMDHC – Listas de Presença)

Centro de Cidadania LGBTI Luis Carlos Ruas – Centro (2017/2019)

Nome da OSC: Associação Rede Cidadã Multicultural.

Números dos Processos SEI: 6074.2018/0002166-6 (celebração) e 6074.2018/0000348-0 (prestação de contas).

CNPJ: 11.223.935/0001-53.

Gestor Responsável: Ivan Santos Batista (Doc. TC-002-2017-SMDHC - Publicação Gestor).

Termo de Colaboração nº 002/2017/SMDHC (Doc. TC-002-2017-SMDHC – Termo).

Período de Vigência: 10.05.2017 a 10.05.2019



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

Objeto: “[...] 1.1 Constitui objeto do presente a oferta de atendimento especializado a pessoas LGBT vítimas de discriminação ou violência em decorrência de sua identidade de gênero, orientação sexual e/ou em situação de vulnerabilidade social na região Central da cidade de São Paulo, por meio de colaboração ao Centro de Cidadania LGBT, Programa Transcidadania e Unidade Móvel de Cidadania LGBT nessa região, bem como a realização de ações de promoção da cidadania e dos direitos humanos [...]” (Doc. TC-002- 2017-SMDHC – Termo).

Cópia do Plano de Trabalho: Doc. TC-002-2017-SMDHC - Plano de Trabalho.

Planilha de Custos com o Valor Despendido para Execução do Programa: Doc. TC-002-2017-SMDHC - Demonstração de Execução Financeira, produzido pela Divisão de Análise de Contas após análise das prestações de contas de todo o período de vigência do projeto, com os valores previstos e executados durante o mesmo.

Alterações: Termo de Apostilamento 001 (Doc. TC-002-2017-SMDHC – Apostilamento).

Demonstrativo de resultados, com metrificação, se aplicável, relativos à execução dos programas, desde sua instituição: constam no processo os relatórios de execução física do projeto (doc. TC-002-2017-SMDHC – Relatório de Execução Física - janeiro a maio de 2019)

Centro de Cidadania LGBTI Laura Vermont – Zona Leste (2017/2019)

Nome da OSC: Associação Cultural e Social Dynamite – ACESD.

Números dos Processos SEI: 6074.2018/0003062-2 (celebração) e 6074.2018/0000521-0 (prestação de contas).

CNPJ: 07.157.970/0001-44.

Gestor Responsável: Ivan Santos Batista (Doc. TC-003-2017-SMDHC - Publicação Gestor).

Termo de Colaboração nº 003/2017/SMDHC (Doc. TC-003-2017-SMDHC – Termo).

Objeto: “[...] 1.1 Constitui objeto do presente a oferta de atendimento especializado a pessoas LGBT vítimas de discriminação ou violência em decorrência de sua identidade de gênero, orientação sexual e/ou em situação de vulnerabilidade social na região Leste da cidade de São Paulo, por meio de colaboração ao Centro de Cidadania LGBT, Programa Transcidadania e Unidade Móvel de Cidadania LGBT nessa região, bem como a realização de ações de promoção da cidadania e dos direitos humanos [...]” (Doc. TC-003- 2017-SMDHC – Termo).

Vigência: 01.06.2017 a 31.05.2019

Cópia do Plano de Trabalho: Doc. TC-003-2017-SMDHC - Plano de Trabalho.

Planilha de Custos com o Valor Despendido para Execução do Programa: Doc. TC-003-2017-SMDHC - Demonstração de Execução Financeira, produzido pela Divisão de Análise



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

de Contas após análise das prestações de contas de todo o período de vigência do projeto, com os valores previstos e executados durante o mesmo.

Alterações: Termo de Aditamento 001 (Doc. TC-003-2017-SMDHC – Aditamento) e Termo de Apostilamento 001 (Doc. TC-003-2017-SMDHC – Apostilamento).

Demonstrativo de resultados, com metrificação, se aplicável, relativos à execução dos programas, desde sua instituição: constam no processo os relatórios de execução física do projeto (docs. TC-003-2017-SMDHC – Relatório de Execução Física - ano 2017, TC-001-2017-SMDHC – Relatório de Execução Física - final)

Centro de Cidadania LGBTI Edson Neris – Zona Sul (2017/2019)

Nome da OSC: União de Núcleos, Associações dos Moradores de Heliópolis e Região – UNAS.

Números dos Processos SEI: 6074.2018/0002560-2(celebração) e 6074.2018/0000036-7 (prestação de contas).

CNPJ: 38.883.732/0001-40.

Gestor Responsável: Ivan Santos Batista (Doc. TC-004-2017-SMDHC - Publicação Gestor).

Termo de Colaboração nº 004/2017/SMDHC (Doc. TC-004-2017-SMDHC – Termo).

Objeto: “[...] 1.1 Constitui objeto do presente a oferta de atendimento especializado a pessoas LGBT vítimas de discriminação ou violência em decorrência de sua identidade de gênero, orientação sexual e/ou em situação de vulnerabilidade social na região Sul da cidade de São Paulo, por meio de colaboração ao Centro de Cidadania LGBT, Programa Transcidadania e Unidade Móvel de Cidadania LGBT nessa região, bem como a realização de ações de promoção da cidadania e dos direitos humanos [...]” (Doc. TC-004- 2017-SMDHC – Termo).

Vigência: 01.07.2017 a 30.06.2019

Cópia do Plano de Trabalho: Doc. TC-004-2017-SMDHC - Plano de Trabalho.

Planilha de Custos com o Valor Despendido para Execução do Programa: Doc. TC-004-2017-SMDHC - Demonstração de Execução Financeira, produzido pela Divisão de Análise de Contas após análise das prestações de contas de todo o período de vigência do projeto, com os valores previstos e executados durante o mesmo.

Alterações: Termo de Apostilamento 001 (Doc. TC-004-2017-SMDHC – Apostilamento).

Demonstrativo de resultados, com metrificação, se aplicável, relativos à execução dos programas, desde sua instituição: constam no processo os relatórios de execução física



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

do projeto e listas de presença (docs. TC-004-2017- SMDHC - Relatório de Execução Física - ano de 2018, TC-004-2017-SMDHC - Relatório de Execução Física - Listas de Presença).

Centro de Cidadania LGBTI Luis Carlos Ruas – Centro (Maio a Novembro de 2019)

Nome da OSC: Associação Rede Cidadã Multicultural.
Números dos Processos SEI: 6074.2019/0001254-5(celebração) e
6074.2019/0001404-1 (prestação de contas).
CNPJ: 11.223.935/0001-53.

Gestor Responsável: Bruna Svetlic (Doc. TC-004-2019-SMDHC-CPLGBTI – Gestor).
Termo de Colaboração em Caráter Emergencial nº 004/2019/SMDHC/CPLGBTI (Doc. TC-004-2019-SMDHC-CPLGBTI – Termo).

Objeto: *Constitui objeto do presente a celebração, em regime de mútua cooperação, de parceria destinada à consecução de finalidades de interesse público e recíproco, para execução da gestão do Centro de Cidadania LGBTI “Luiz Carlos Ruas”, situado na Rua Visconde de Ouro Preto n. 118 e 124, Consolação, CEP 1303-060, São Paulo – SP, da unidade móvel e das atividades do Programa Transcidadania implantadas nesta localidade* (Doc. TC-004-2019- SMDHC-CPLGBTI – Objeto).

Vigência: 13.05.2019 a 13.11.2019

Cópia do Plano de Trabalho: Doc. TC-004-2019-SMDHC-CPLGBTI – Plano de Trabalho.

Planilha de Custos com o Valor Despendido para Execução do Programa: Doc. TC-004-2019-SMDHC-CPLGBTI – Orçamento Anual, produzido pela OSC com os valores previstos de desembolso das despesas, uma vez que a prestação de contas está em fase de análise.

Alterações: Termo de Aditamento nº 01 (Doc. TC-004-2019-SMDHC-CPLGBTI Aditamento).

Demonstrativo de resultados, com metrificação, se aplicável, relativos à execução dos programas, desde sua instituição: constam no processo os relatórios de execução física do projeto e listas de presença (docs. TC-004-2019- SMDHC – Relatório de Execução Física - maio e junho de 2019, TC-004-2019- SMDHC – Relatório de Execução Física - julho de 2019, TC-004-2019-SMDHC

– Relatório de Execução Física - agosto e setembro de 2019, TC-004-2019-SMDHC – Listas de Presença)

Centro de Cidadania LGBTI Laura Vermont – Zona Leste (2019/2022)



Nome da OSC: Associação Cultural e Social Dynamite – ACESD.

Números dos Processos SEI: 6074.2019/0001583-8 (celebração) e 6074.2019/0001994-9 (prestação de contas).

CNPJ: 07.157.970/0001-44.

Gestor Responsável:

Termo de Colaboração nº 005/2019/SMDHC/CPLGBTI (Doc. TC-005-2019- SMDHC-CPLGBTI – Termo).

Objeto: *Gestão do Centro de Cidadania LGBTI Laura Vermont, na região Leste, da unidade móvel e das atividades do Programa Transcidadania* (Doc. TC-005- 2019-SMDHC-CPLGBTI – Objeto).

Vigência: 18.07.2019 a 17.03.2022

Cópia do Plano de Trabalho: Doc. TC-005-2019-SMDHC-CPLGBTI – Plano de Trabalho.

Planilha de Custos com o Valor Despendido para Execução do Programa: Doc. TC-005-2019-SMDHC-CPLGBTI – Tabela de Despesas, produzido pela OSC com os valores previstos de desembolso das despesas, uma vez que a prestação de contas está em fase de análise.

Alterações: Termo de Aditamento nº 01 (Doc. TC-005-2019-SMDHC-CPLGBTI (Aditamento) e Termo de Apostilamento Nº 002/2019/SMDHC/DP/DGP (Doc. TC-005-2019-SMDHC-CPLGBTI – Apostilamento).

Demonstrativo de resultados, com metrificação, se aplicável, relativos à execução dos programas, desde sua instituição: constam no processo os relatórios de execução física do projeto (docs. TC-005-2019-SMDHC-CPLGBTI. Relatório de Execução Física - julho a dezembro de 2019, TC-005-2019- SMDHC-CPLGBTI – Relatório de Execução Física - janeiro a junho de 2020, TC- 005-2019-SMDHC-CPLGBTI – Relatório de Execução Física - julho a dezembro de 2012).

Atividades Desenvolvidas: O Centro de Cidadania LGBTI Laura Vermont atua a partir de dois eixos: Defesa dos Direitos Humanos: atendimento a vítimas de violência, preconceito e discriminação. Prestação de apoio jurídico, psicológico, pedagógico e de serviço social; e Promoção da Cidadania LGBTI: suporte e apoio aos serviços públicos municipais da região leste, por meio de mediação de conflitos, palestras e sensibilização de servidores. Realização de debates, palestras e seminários. Além da sede fixa, conta com a Unidade Móvel de Cidadania LGBTI, que percorre a zona leste de São Paulo, levando estes e outros serviços para toda área territorial da zona leste e, assim, tornando as políticas públicas da Prefeitura de São Paulo ainda mais acessíveis para o público LGBTI.



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

Número de pessoas atendidas: 2019 – Total de atendidos: 2747 pessoas; 2020 – Total de atendidos: 5191 pessoas; 2021 – Total de atendidos: 4856 (apurado até outubro). Adentramos ao presente relatório, reforçando que, no período da pandemia (2020/2021), o Centro de Cidadania LGBTI Laura Vermont (Zona Leste) laborou de forma diferenciada com fulcro na continuidade do serviço e das dificuldades trazidas pelo COVID-19. Continuamos estabelecendo contato com os cartórios de registro cíveis da região leste, de intuito a garantir os direitos da retificação de prenome, sem pormenores e direito a retificação de prenome e gênero e o direito ao casamento homoafetivo. Note-se que o Centro de Cidadania LGBTI Laura Vermont (Zona Leste), como preocupou-se em sempre manter um canal aberto para receber essas demandas no período de pandemia.

O Centro de Cidadania LGBTI Laura Vermont (Zona Leste), também fez o monitoramento dos(as) beneficiários(as) do Programa TransCidadania, que já ingressam no programa devido a vulnerabilidade social e econômica, preocupando-se com a elevação escolar, empregabilidade e saúde. Não obstante, realizamos rodas de conversas, sensibilizações, conferências online, encaminhamento para vagas de emprego para LGBTI. Destaca-se as atividades voltadas para cuidados com a saúde física e mental, direitos e cidadania, inserção no mercado de trabalho e elevação escolar. Em apartado segue breve exemplos das atividades aplicadas até o 3º trimestre de 2021. Por fim, para facilitar a leitura dos dados, segue um relatório específico com os dados de violência LGBTQI+. Note-se que os números do relatório específico, estão dentro do número geral de atendidos. 2021: Em comemoração ao Dia Internacional da Mulher, este serviço, esquematizou uma “live” pela plataforma “Google Meets” às 14h do dia 08.03.2021, com a psicóloga do Transcidadania Adriana Pontes e o advogado Rafael Calumby, assessor jurídico, ambos colaboradores do CCLGBTILV. Todavia, por ser um evento portas abertas, tivemos uma invasão de “haters” com discurso homofóbico, divulgação de pornografia e de imagens com culto ao nazismo, conforme pode-se perceber pelas imagens colecionadas a este. Deste modo, a equipe somente conseguiu realizar a “live” após aproximadamente 60 minutos de atraso. Deste modo, devido à complexidade, enviamos um ofício no dia 18.03.2021 a Secretaria De Direitos Humanos E Cidadania / Coordenação De Políticas Públicas Para LGBTI, que forneceram todo apoio institucional para não acontecer novamente em outros eventos online.

Também durante o ano de 2021 estamos orientando o Conselho Tutelar do Lajeado, para tratativas referentes à transfobia escolar, de uma menor, mediação com a escola e família. Por não atender menores, fizemos a mediação com a genitora junto a conselheira Alexandra, do referido Conselho Tutelar e, nosso pedagogo forneceu apoio para o desenvolvimento

escolar para não deixar que a transfobia escolar atrapalhasse o desenvolvimento escolar. No dia 07/10/2021 fomos ao CONSEG SÃO MIGUEL, área da 2º Cia, 29º batalhão de Polícia Militar e do 22º Distrito Policial da 7ª Seccional, no auditório da Escola Estadual D. Pedro com fulcro de apresentar os nossos serviços na região leste e levar nossas demandas no tocante a LGBTFOBIA. Oportunidade esta, que reforçamos os laços com a OAB São Miguel. Apesar dos casos que chegaram a este CCLGBTI, terem diminuído em relação ao ano de 2019, fato este devido nossas sensibilizações e a dificuldades trazidas pela pandemia, o departamento jurídico percebeu que devido a pandemia do COVID-19, teve a procura de familiares de LGBTI's, que buscaram intermediação de conflitos familiares devido ao aumento do convívio social. (...)

Centro de Cidadania LGBTI Luana Barbosa dos Reis – Zona Norte (2019/2022)

Nome da OSC: Associação Cultural e Social Dynamite – ACESD.

Números dos Processos SEI: 6074.2019/0001584-6(celebração) e 6074.2019/0001995-7 (prestação de contas).

CNPJ: 07.157.970/0001-44.

Gestor

Responsável:

Termo de Colaboração nº 006/2019/SMDHC/CPLGBTI (Doc. TC-006-2019- SMDHC-CPLGBTI – Termo).

Objeto: *Gestão do Centro de Cidadania LGBTI Luana Barbosa dos Reis, na região Norte, da unidade móvel e das atividades do Programa Transcidadania* (Doc. TC-006-2019-SMDHC-CPLGBTI – Termo).

Vigência: 18.07.2019 a 17.03.2022.

Cópia do Plano de Trabalho: Doc. TC-006-2019-SMDHC-CPLGBTI – Plano de Trabalho.

Planilha de Custos com o Valor Despendido para Execução do Programa: Doc. TC-006-2019-SMDHC-CPLGBTI – Tabela de Despesas, produzido pela OSC com os valores previstos de desembolso das despesas, uma vez que a prestação de contas está em fase de análise.

Alterações: Termo de Aditamento nº 01 (Doc. TC-006-2019-SMDHC-CPLGBTI - Aditamento).

Demonstrativo de resultados, com metrificacão, se aplicável, relativos à execução dos programas, desde sua instituição: constam no processo os relatórios de execução física

do projeto (docs. TC-006-2019-SMDHC-CPLGBTI: Relatório de Execução de Física - agosto a dezembro de 2019, TC-006-2019- SMDHC-CPLGBTI – Relatório de Execução de Física - janeiro a junho 2020, TC- 006-2019-SMDHC-CPLGBTI – Relatório de Execução de Física 2 - janeiro a junho 2020, TC-006-2019-SMDHC-CPLGBTI – Relatório de Execução de Física - agosto a dezembro 2020);

Número de pessoas atendidas: 4567.

Atividades em conformidade com o Plano de Trabalho:

1. Ofertar atendimento especializado nas áreas de Serviço Social, Psicologia, Pedagogia e Direito para pessoas LGBTI, vítimas de violência ou ato de intolerância física ou moral, especialmente, em situação de vulnerabilidade social;
2. Nos casos de recebimento de denúncia e/ou atendimento de pessoas vítimas de qualquer espécie de violência em razão da orientação sexual e/ou identidade de gênero, garantir o encaminhamento e acompanhamento do processo administrativo da Lei Estadual n. 10.948/01, que dispõe sobre as penalidades a serem aplicadas à prática de discriminação em razão de orientação sexual;
3. Realizar das denúncias recebidas e atendimentos em casos de intolerância previstos nas Leis n.s 10.948/01 e 11.199/02, assegurando a transparência dos procedimentos e a fiscalização por parte dos munícipes e da sociedade civil organizada;
4. Executar fielmente as diretrizes do Programa Transcidadania, estabelecido no Decreto Municipal n. 58.227/2018;
5. Promover a inclusão e elevação escolar da população transexual, com acompanhamento mensal das atividades escolares in loco por um profissional de pedagogia, como forma de assistir e fortalecer o Programa de Transcidadania;
6. Promover, divulgar, orientar e articular parcerias com o Poder Público, Iniciativa Privada e com a Sociedade Civil Organizada a inclusão das(os) beneficiárias(os) do Programa de Transcidadania no mercado de trabalho;



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

7. Realizar articulações com a Sociedade Civil Organizada, Iniciativa Privada e Poder Público, como forma de ampliação das ações de políticas públicas, por meio das atividades desenvolvidas através dos Centros de Cidadania LGBTI e também do Programa de Transcidadania;
8. Atuar de “ofício” em casos de discriminação e/ou violência que tenha por fundamento a orientação sexual e/ou identidade de gênero noticiado pela mídia ou naqueles que o Centro venha a tomar conhecimento por qualquer outro meio, desde que respeitada a Região de atuação;
9. Com prévia anuência e participação da Coordenação de Políticas para LGBTI, firmar parcerias e cooperações com outros órgãos e entidades voltados à defesa da população LGBTI na Cidade de São Paulo, propondo ou ampliando projetos nessa área, observada a legislação vigente em cada caso;
10. Elaborar e compilar os dados relativos ao objeto e aos objetivos desenvolvidos, a partir da gestão das atividades realizadas pela entidade conveniada em intersecção com as políticas públicas voltadas à população LGBTI;
11. Promover debates, palestras, fóruns e oficinas com o objetivo de divulgar e sensibilizar a sociedade quanto à importância da defesa dos direitos humanos da população LGBTI e do combate à discriminação e/ou violência que tenha por fundamento a orientação sexual e/ou identidade de gênero e a todas as formas de discriminação, com vistas ao fomento das Leis Estaduais n.s 10.948/01 e 11.199/02;
12. Concretizar ações integradas com as Comissões e Conselhos transversais à temática de Direitos Humanos e LGBTI de todas as esferas do Poder Público (Federal, Estadual e Municipal), no âmbito do Executivo, Legislativo e Judiciário;
13. Auxiliar a Coordenação de Políticas para LGBTI na produção de materiais informativos, tais como cartilhas e folhetos, sobre direitos humanos e combate à discriminação e/ou violência que tenha por fundamento a orientação sexual e/ou identidade de gênero, disponibilizando-os às redes públicas municipais da Administração Direta e Indireta,

especialmente nas áreas de educação, saúde, desenvolvimento econômico, segurança pública e assistência social;

14. Promover a educação em direitos humanos e direito à cidade, dando sempre visibilidade para a população LGBTI;

15. Difundir informação voltada a direitos sociais como forma de fortalecimento da cidadania e da dignidade da pessoa humana da população LGBTI.

Centro de Cidadania LGBTI Edson Neris – Zona Sul (2019/2022)

Nome da OSC: União de Núcleos, Associações dos Moradores de Heliópolis e Região – UNAS.

Números dos Processos SEI: 6074.2019/0001562-5(celebração) e 6074.2019/0002052-1 (prestação de contas).

CNPJ: 38.883.732/0001-40.

Gestor Responsável:

Termo de Colaboração nº 007/2019/SMDHC/CPLGBTI (Doc. TC-007-2019- SMDHC-CPLGBTI – Termo).

Objeto: *Gestão do Centro de Cidadania LGBTI Edson Neris, na região Sul, da unidade móvel e das atividades do Programa Transcidadania* (Doc. TC-007- 2019-SMDHC-CPLGBTI – Termo).

Vigência: 29.07.2019 a 28.03.2022.

Cópia do Plano de Trabalho: Doc. TC-007-2019-SMDHC-CPLGBTI – Plano de Trabalho.

Planilha de Custos com o Valor Despendido para Execução do Programa: Doc. TC-007-2019-SMDHC-CPLGBTI – Tabela de Despesas, produzido pela OSC com os valores previstos de desembolso das despesas, uma vez que o projeto está em fase de análise.

Alterações: Termo de Aditamento nº 01 (Doc. TC-007-2019-SMDHC-CPLGBTI Aditamento-1) e Termo de Aditamento nº 02 (Doc. TC-007-2019-SMDHC- CPLGBTI – Aditamento-2).

Demonstrativo de resultados, com metrificação, se aplicável, relativos à execução dos programas, desde sua instituição: constam no processo os relatórios de execução física do projeto (doc. TC-007-2019-SMDHC-CPLGBTI – Relatório de Execução Física - novembro de 2019 a abril de 2021);

Atividades Desenvolvidas: Existem cadastradas no CCLGBTI 2.293 pessoas trans e



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

travestis; Mensalmente atende 200 pessoas trans e travestis; Forma de atendimento: Portas abertas e Programa TrasCidadania; Demanda do serviço: espontânea, busca-ativa e encaminhamento da rede de serviços públicos.

Atividades: Atendimento técnico nas áreas de psicologia, assistência social, direito e pedagogia. Além de rodas de conversa, sensibilizações nos serviços públicos, estudo de casos, visitas domiciliares e encaminhamento para a rede pública e privada de acolhimento da população LGBTI+ local.

Centro de Cidadania LGBTI Cláudia Wonder – Zona Oeste (2020/2022)

Nome da OSC: Casarão Brasil – Associação LGBTI

Números dos Processos SEI: 6074.2020/0003550-4 (celebração) e 6074.2020/0003933-0 (prestação de contas).

CNPJ: 10.013.459/0001-83.

Gestor **Responsável:**

Termo de Colaboração nº 004/2020/SMDHC (Doc. TC-004-2020-SMDHC - Termo).

Objeto: *Implantação e gestão do “Centro de Cidadania LGBTI”, na Região Oeste, do “Programa Transcidadania” Regionalizado, bem como a operacionalização de uma “Unidade Móvel” prevista no Programa* (Doc. TC-004- 2020-SMDHC - Termo).

Vigência: 27.08.2020 a 26.08.2022

Cópia do Plano de Trabalho: Doc. TC-004-2020-SMDHC – Plano de Trabalho.

Planilha de Custos com o Valor Despendido para Execução do Programa: Doc. TC-004-2020-SMDHC – Tabela de Despesas, produzido pela OSC com os valores previstos de desembolso das despesas, uma vez que a prestação de contas está em fase de análise.

Alterações: Não houve.

Demonstrativo de resultados, com metrificacão, se aplicável, relativos à execução dos programas, desde sua instituiçãõ: constam no processo os relatórios de execução física do projeto (doc. TC-004-2020-SMDHC – Relatório de Execução Física - outubro de 2020 a abril de 2021).

Atividades Desenvolvidas: Preliminarmente informa-se quais são os critérios utilizados para a elaboração do Dossiê “Atendimentos no Centro de Cidadania LGBTI – Cláudia Wonder” dentre o período de out/2020 a 04/11/2021, data de consolidação dos dados de atendimentos da equipe técnica e da recepção. Para tal ação, possuímos dois sistemas independentes de registro das pessoas atendidas. O primeiro mais simples realizado pela pessoa responsável pela recepção. Neste relatório captamos apenas dados pessoais, informações de contato e



demanda que a pessoa inicialmente demonstra ter. Assim podemos captar tanto pretensões de atendimentos especializados individuais quanto atividades extracurriculares. Cumpre dizer que o sistema foi implantado de forma digital em julho de 2021. O segundo meio de percepção dos atendimentos dentro do CCLGBTI é pelo sítio eletrônico do painel de direitos humanos, o qual consolida os atendimentos individuais. Dentre as atividades desenvolvidas, ressalta-se, em ordem alfabética, os principais eixos de atuação do CCLGBTI com sua Equipe Técnica, assim posto.

Apoio jurídico: O apoio jurídico se dá em quatro grandes eixos de atuação. O primeiro destinado à orientação jurídica em caso de violação de direitos pela condição de LGBTI. O segundo trata-se sobre o casamento igualitário, programa da Prefeitura Municipal de São Paulo. O terceiro trata sobre a obtenção de documentos pessoais. Por fim, o apoio jurídico atua no auxílio à retificação de nome da pessoa usuária do CCLGBTI.

Apoio psicossocial: O apoio psicossocial atua em cinco linhas de ação. A primeira destinada à psicoterapia breve, na qual a pessoa usuária pode se consultar com o responsável técnico da área para receber orientações de como proceder para acesso a outros serviços públicos de saúde e questões de menor complexidade. A segunda linha se dá no tratamento de urgência, atuando no acolhimento inicial e estabilizando a situação para encaminhar para outro serviço. A terceira linha se resume no encaminhamento aos serviços de hormonização. A quarta linha trata-se de encaminhamento para acompanhamento terapêutico. A última linha trata-se de encaminhamento para tratamento de drogadição.

Apoio pedagógico: A área da pedagógica atua em duas linhas de frente. A primeira sendo em atividades individuais ou coletivas de reforço escolar às pessoas usuárias permitindo maior efetividade do aumento do nível da escolaridade. A outra frente é atuação institucional junto às escolas parceiras para conscientização do ensino de pessoas LGBTI.

Apoio do Serviço Social: O serviço social atua em quatro linhas de atuação. A primeira é a demanda de acolhida, atuando em conjunto com outros equipamentos da rede para providências acolhidas para pessoas usuárias em situação de rua. A segunda linha trata-se de moradia, auxiliando em benefícios como auxílio aluguel ou programas de entes federativos de moradia popular. A terceira linha se dá no auxílio à obtenção de benefícios sociais como transferência de renda, INSS, cestas básicas, dentre outros. Por fim, demandas relacionadas



à transporte público, em especial, o processo de obtenção do bilhete único especial perante à SPTRANS.

Cumpra-se relatar que ademais das demandas especializadas, a Equipe Técnica ainda fornece atividades extracurriculares a fim de promover o aprimoramento pessoal, desenvolver o espírito empreendedor, integração social, atividades culturais e demais atividades que balizadas pelos pilares da (re)inserção social, escolaridade e empreendedorismo.

Foram recepcionados pelo CCLGBTI 756 pessoas usuárias desde a implementação da medida em julho de 2021. Destas pessoas usuárias, a maior demanda é o acompanhamento delas, seja em atividade coletiva, em oficina ou demais atividades extracurriculares fornecidas pela Equipe Técnica do Centro de Cidadania LGBTI – Cláudia Wonder. Desde o início das atividades dentro do Centro de Cidadania LGBTI – Cláudia Wonder foram atendidas 1240 pessoas usuárias. (...)

Centro de Referência da Diversidade Brunna Valim – Centro (2019/2024)

Nome da OSC: Grupo pela Valorização, Integração e Dignidade do Doente de Aids de São Paulo (Pela Vida - SP).

Números dos Processos SEI: 6074.2020/0006040-1 (celebração) e 6074.2021/0001895-4 (prestação de contas).

CNPJ: 67.836.288/0001-00.

Gestor Responsável: Cassio Rodrigo de Oliveira Silva (Doc. TC-230-SMADS- 2019 – Gestor)

Termo de Aditamento Nº 01 ao Termo de Colaboração nº 230/SMADS/2019 (Doc. TC-230-SMADS-2019 – Termo).

Objeto: *Adequação do plano de trabalho e das cláusulas do Termo de Colaboração do Centro de Referência da Diversidade existente, tendo em vista a transferência do equipamento pela Secretaria Municipal de Assistência e Desenvolvimento Social para a Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania, via despacho de transferência [...] (Doc. TC-230-SMADS-2019 – Termo).*

Vigência: 01.07.2019 a 30.07.2024.

Cópia do Plano de Trabalho: Doc. TC-230-SMADS-2019 - Plano de Trabalho.



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

Planilha de Custos com o Valor Despendido para Execução do Programa: Doc. TC-230-SMADS-2019 – Orçamento Anual, produzido pela OSC com os valores previstos de desembolso das despesas, uma vez que a prestação de contas está em fase de análise.

Alterações: Não houve mais alterações.

Demonstrativo de resultados, com metrificação, se aplicável, relativos à execução dos programas, desde sua instituição: a prestação semestral dos resultados ainda não foi entregue, estando a entidade devidamente notificada sobre a necessidade em fazê-lo.

Atividades Desenvolvidas:

O Centro de Referência da Diversidade (CRD) é um espaço de desenvolvimento social que visa oferecer acolhida, escuta especializada e atendimento, prioritário, a travestis e transexuais, profissionais do sexo, pessoas vivendo com HIV, gays e lésbicas que estejam em situação de vulnerabilidade e risco social. Além disso, desenvolve atividades que ensejem autonomia e articulação comunitária entre nossos usuários, tais como oficinas diversas, exibição de filmes, rodas de conversa, palestras e atividades de formação com diversas áreas do conhecimento e etc. O CRD também atua na ampliação de conhecimento para rede de assistência social, educação e instituições privadas, dentre outros.

Número de prontuários abertos – 5.633 Número de prontuários ativos – 2.032 Média de atendidos por mês – 315.

OBS: Esses números não contabilizam as pessoas que utilizam o serviço somente para retirada de cestas básicas. Entregamos em média 800 cestas básicas por mês.

No número de atendimentos também não estão inclusas/os as/os beneficiárias/os do Programa TransCidadania.

Reforça-se que o número também reflete o período de restrição de entrada no espaço por conta da pandemia causada pelo COVID-19, devendo contabilizar, ainda, os atendimentos telefônicos e por aplicativos e mídias sociais, com um total em torno de 787 mês.

3.2.4. Problemas de gestão na Casa Florescer II

Após a realização da reunião, a Casa Florescer II, em 10 de dezembro de 2021, enviou um conjunto de materiais, assinados pela própria Edilene Ferreira, e que tinha como objeto apontamentos feitos durante a oitiva e também sobre outras reclamações apresentadas à CPI sobre a casa de acolhida. Os materiais também apresentavam informações sobre a rotina da gestão em curso na casa de acolhida. A partir deles, foi possível concluir os apontamentos destacados abaixo.

1. Reincidência de desligamentos na Casa Florescer II: segundo os documentos enviados por Edilene, no intervalo entre 02/12/2020 e 26/11/2021, a Casa Florescer teve 1.728 vínculos. E nesse mesmo período, houve um total de 177 desligamentos, com diversas justificativas de saída. Entre os motivos apontados, destacam-se estão o excesso de faltas (39 ocorrências); abandonos e desistências injustificadas (33 ocorrências); infração ao regulamento interno (24 ocorrências); encaminhamento para centro de acolhida (22 ocorrências); obtenção de moradia autônoma pelas usuárias (21 ocorrências); e retorno das usuárias à situação de rua (8 ocorrências).

2. Atividades socioeducativas: a Casa Florescer informou que administra atividades socioeducativas semanais, quinzenais e mensais, e que são registrados em um documento instrumental técnico com a descrição, metodologia, instrumentação, objetivo, indicadores, facilitadores e dificultadores. Essa rotina busca atender à Portaria nº 46/SMADS/2010, que, no art. 10, prevê que as organizações à frente da gestão de serviços conveniados pela Prefeitura deverão manter registro, monitoramento e avaliação da execução dos serviços, do acompanhamento e da supervisão técnica, das atividades que são realizadas pelo serviço para prestação de contas das atividades.

3. Capacitação: conforme plano de trabalho do CAE para Mulheres Trans- Florescer II e a Portaria 46/SMADS/2010, as reuniões de capacitação devem ser realizadas mensalmente com os colaboradores da assistência. Essas reuniões devem ser registradas em um instrumental técnico, com ata de capacitação, datada e com assinatura de todos os participantes e colaboradores presentes. Os documentos enviados pela gerente da época nada diziam sobre a presença de funcionários e colaboradores da CROPH nas capacitações promovidas.

4. Resposta aos ofícios enviados pela CPI: a Casa Florescer enviou dois relatórios informativos à CPI: um referente a atividades sobre saúde desenvolvidas no âmbito da casa de acolhida, como rodas de conversas com as usuárias e funcionárias do serviço sobre prevenção de COVID-19, campanhas sobre saúde mental, testagem de prevenção a IST's, campanhas de vacinação, e PREP etc. O segundo foi relativo ao uso de substâncias psicoativas nas mediações da Casa.

5. Posicionamento da SMADS sobre denúncias contra a Casa Florescer II: a Secretaria de Assistência e Desenvolvimento respondeu ao Ofício da CPI referente às denúncias sobre a Casa Florescer, na data de 10 de junho de 2021. Em síntese, destaca o recebimento de duas denúncias formalizadas por processos SEI quanto à gerente do serviço Edilene Ferreira, uma de janeiro e outra em março de 2021. A partir dessas denúncias, foram

apresentadas medidas e estratégias de acompanhamentos das mulheres da CAE Florescer, dentre as quais, destacam-se a realização de reuniões com a OSC para a formalização da denúncia e solicitação de medidas administrativas aos colaboradores envolvidos nas acusações; aplicação de pesquisas mensais de satisfação; visitas técnicas mensais; acompanhamentos e promoção de agenda de formações para a equipe da Casa Florescer II.

3.2.5. Conclusões

- Há uma subnotificação de denúncias sobre os centros de acolhida para pessoas trans e travestis devido ao medo de perseguição por parte dos denunciantes;
- Há uma quantidade significativa de denúncias de ameaça provocadas pelos funcionários das casas de acolhida para a população trans e travesti (Casas Florescer I e II);
- O espaço das casas de acolhida sofre com a falta de adequação para promover o acolhimento de tantas pessoas em situação de vulnerabilidade;
- Os funcionários que trabalham nas casas de acolhida não recebem treinamento adequado para desenvolverem boas relações com as conviventes trans e travestis;
- É necessário o desenvolvimento de uma frente de trabalho exclusiva para redução de danos (de álcool e outras drogas) nos centros de acolhidas para população trans e travesti;
- Os centros de acolhida não detêm apoio médico e de enfermaria para administração de medicamentos às conviventes trans e travestis;
- A administração do centro (Casa Florescer II) informou não haver um canal de comunicação direta com a Secretaria Municipal de Assistência e Desenvolvimento Social (SMADS) para relatar demandas e problemas experienciados nos espaços;
- Foi levantada a possibilidade de criação de um grupo de trabalho formado pela CPI e pela SMADS para aprimoramento do processo de controle interno das casas de acolhida para pessoas trans e travestis.

3.3. EIXO 3: SEGURANÇA PÚBLICA

3.3.1. Contextualização

São persistentes os desafios para a população trans e travesti ao sair às ruas, no trabalho nas esquinas, nas vigílias nas portas do presídio, no dia-a-dia indo ao posto médico, às escolas e nos supermercados. Nas políticas de segurança, os agentes da segurança pública e privada dão continuidade a um projeto de negação às pessoas trans e travestis como sujeitas e detentoras de direitos. É necessário um retorno ao respeito dos direitos humanos e à dignidade humana das pessoas trans, visto que a preservação da integridade física, o direito ao nome e à identidade de gênero nas abordagens são sempre violados, sem qualquer retorno às vítimas sobre as sanções dos agentes ou qualquer acolhimento psicológico após a violência vivida.

As violências sofridas por pessoas trans e travestis, via de regra, são difundidas de variadas formas, como as violações de direitos que são constantemente retornados nos discursos e práticas de atores sociais, no qual escondem-se num discurso de liberdade de expressão que criminaliza vidas trans. Há anos as pessoas trans e travestis são alvo da marginalização e da arbitrariedade das ações policiais, principalmente aquelas que se encontram sem abrigo, estão em situação de prostituição, estão em drogadição e/ou são pessoas negras.

Dentre as perspectivas de proteger as pessoas trans das arbitrariedades dos agentes públicos, consolidou-se em 2019, por meio do julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 26/DF pelo Supremo Tribunal Federal, a criminalização de atos LGBTfóbicos, enquadrados como crime de racismo, nos moldes da Lei nº 7.716/89, no qual, em casos de homicídio doloso, a caracterização de LGBTfobia é considerada circunstância qualificadora do crime, por configurar motivo torpe. Hoje, garante-se o reconhecimento do gênero das mulheres travestis e transexuais na Lei Maria da Penha, nº 11.340, 07 de agosto de 2006 e também na Lei do Feminicídio, nº 13.104, de 09 de março de 2015.³¹

³¹ A violência LGBTQIA+ no Brasil. Clínica de Políticas de Diversidade da FGV Direito SP, Dezembro de 2020. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/29886/A%20Viol%C3%AAncia%20LGBTQIA%2B%20no%20Brasil.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Acesso em 16/08/2022.



Muitos dos relatos de travestis a respeito das ações policiais ao longo do tempo variam de local para local, mas sempre possuem características em comum: xingamentos, humilhações, omissões diversas, ameaças, espancamentos, tortura, propina que pode ser por dinheiro ou sexo, detenções arbitrárias e em casos mais extremos, o homicídio/transfeminicídio, tendo como consequências sociais e midiáticas a culpabilização das pessoas trans pelos processos violentos que foram submetidas.

As práticas discriminatórias usualmente perpetradas por agentes de Segurança Pública contra a população transvestigênera variam entre abordagens policiais violentas, desrespeito ao direito de uso ao nome social, agressões e não reconhecimento como vítimas. Geralmente, na maior parte das administrações públicas do país, servidores que atuam neste serviço público não desenvolvem qualquer conhecimento específico para enfrentar demandas advindas de corpos e sexualidades dissidentes de gênero, o que também promove uma abertura para condutas discriminatórias.

O manual de atendimento e abordagem da população LGBTQUIA+ por agentes de segurança pública³² apresenta as recomendações institucionais acordadas até então sobre abordagens e revistas pessoais de pessoas trans e travestis. Como exemplo de orientação, destaca que homens trans sejam revistados por agentes femininos, prioritariamente, e como deve proceder para evitar constrangimento ao deparar com binder, packer ou outro acessório.

As diretrizes e protocolos que delimitam os procedimentos de abordagem dos agentes de segurança e as formulações dos boletins de ocorrência são orientativos quanto à proteção e direitos das pessoas trans e travestis. As diferenciações entre sexo biológico, identidade de gênero e orientação sexual deve perpassar as formações das pessoas que trabalham com segurança pública, haja vista a necessidade de respeitar o nome social das pessoas trans e travestis, bem como o gênero autodeterminado dessas identidades, mesmo sem o prenome e/ou gênero alterado no registro civil. Assim como, orienta-se que não deve-se perguntar a respeito da realização ou não de cirurgias de mudança de sexo. Em situações de abordagem policial, travestis e mulheres transexuais que fazem uso de vestimentas e acessórios ditos femininos, devem ser revistados por policiais mulheres e tratadas no feminino.³³

³² Manual de atendimento e abordagem da população LGBTQUIA+ por agentes de segurança pública. RENOSP-LGBTI, 2018. Disponível em: <<https://renosplgbti.org.br/wp-content/uploads/2022/01/Manual-de-Atendimento-e-Abordagem.pdf>> Acesso em 16/08/2022.

³³ Ver: <<https://www.folhape.com.br/noticias/fgv-lanca-protocolo-para-atendimento-policial-em-casos-de-lgbtfobia/164447/>> Acesso em 16 de agosto 2022.

Um demonstrativo histórico da participação ativa do circuito de segurança na negação de direitos básicos à população transvestigênera aconteceu no íterim da Operação Tarântula, da Polícia Civil do Estado de São Paulo, na década de 1990. Essa operação tratou da legalização da perseguição e de prisões arbitrárias de travestis, ocultada pela justificativa de “combater a AIDS”, justificativa esta sem qualquer relação com política de saúde pública, unicamente realizada para perseguir pessoas do grupo estigmatizado validando a transfobia e a discriminação como prática das forças operativas de segurança.(BOVO, 2020, pp. 237-295).³⁴

A operação Tarântula foi um mecanismo específico de repressão às travestis e as trabalhadoras sexuais. Durante toda a operação, que durou um pouco menos de duas semanas, cerca de 300 pessoas foram perseguidas e um grande número encarceradas. Essas práticas de manutenção da ordem são alimentadas pelo julgamento moral da sociedade que associa a transvestigeneridade à perversão e ao estigma da criminalidade.

A marginalização desses corpos dissidentes e a banalização da violência que sofrem cotidianamente ocorrem de forma paralela a outras instâncias relacionadas à segurança pública: os processos de investigação de crimes praticados contra esse grupo. É recorrente que a maioria das mortes de pessoas trans e travestis possuam investigações inconclusivas ou arquivamentos precoces, mantendo os casos sem solução e naturalizando a impunidade.

Na medida em que essas humanidades são desrespeitadas, deixa de ser uma prioridade, por exemplo, investigar a acusação de crime apresentada por uma pessoa trans e travesti; ou mesmo acolher uma vítima transmasculina em um processo de violência sexual; ou reconhecer a aplicabilidade da Lei Maria da Penha em favor de travestis que estejam correndo risco de vida em situação de violência doméstica. Portanto, é parte desse mesmo processo de desumanização, o alto número de transfeminicídios no país.

³⁴ Excerto do artigo “Transfobia e segurança pública: A busca da humanidade de pessoas transvestigênera”, de Erika Hilton. In: BORGES, Amanda T. BELIATO, Araceli M. HAGE, Camilla. Crimes de ódio e intolerância: perspectivas para superar o colonialismo e o autoritarismo no Brasil, no prelo.

3.3.2. Reunião

3.3.2.1. 4º Reunião Ordinária - 04.02.2022 - Segurança Pública

3.3.2.1.1 Participantes da oitiva

ELZA PAULINA DE SOUZA - Secretária Municipal de Segurança Urbana;
AGAPITO MARQUES - Comandante Geral da Guarda Civil Metropolitana.

3.3.2.2. Destaques da reunião

Para início da reunião, a Ver. Erika Hilton, presidenta desta Comissão Parlamentar de Inquérito, discorreu uma breve fala sobre o dia 29 de janeiro, data que é comemorado e celebrado o Dia da Visibilidade Trans no país:

"[...] nós temos um dever enquanto sociedade de nos comprometer com a luta contra a transfobia, nós temos um dever enquanto sociedade de olhar para a realidade que essa população vive ainda hoje, no Brasil, e não vamos nos cansar de repetir os dados alarmantes que assolam essa população, a população transvestigêneres.

E nós não repetimos esses dados porque tenhamos um certo fetiche em cima desses números. Nós repetimos esses dados para que a sociedade possa se comprometer, se comover, e ser chamada à responsabilidade da superação desses números que é o Brasil sendo ainda - ainda segue sendo - o primeiro país do mundo que mais mata essa população. Noventa por cento de suas mulheres vivem, ainda hoje, de forma compulsória e violenta na prostituição. Meninas e meninos são jogados às ruas por suas famílias por conta de suas identidades de gênero. A violência, a barbárie dos crimes de ódios contra essa população são os das piores naturezas. E é por isso tudo que é preciso que nós nos comprometamos, que todos nós tenhamos a responsabilidade, e que todos nós saibamos que somos agentes transformadores dessa realidade." - ERIKA HILTON (folha 2, notas taquigráficas 4ªRO)

A oitiva da 4ª R.O. também elencou evidências do desconhecimento por parte da Secretária de Segurança Urbana, Sra. Elza Paulina de Souza e do Comandante da Guarda Civil Metropolitana, Sr. Agapito Marques, sobre a existência de servidores que se auto determinam como pessoas trans e travestis. Também foi destaque o desconhecimento das autoridades a respeito dos protocolos já existentes na Prefeitura que buscam auxiliar na

formulação de políticas públicas de combate à violência LGBTfóbica e no atendimento e na abordagem da população LGBT por agentes da Segurança Pública.

Além disso, de acordo com depoimento da Secretária de Segurança Urbana, há subnotificação das violências apresentadas perante o órgão, uma vez que as fichas de preenchimento da denúncia mantêm um padrão binário, onde o “sexo” é representado como Feminino e Masculino, mesmo havendo legislação vigente sobre o uso do nome social e de informações de representação e afirmação do gênero da pessoa.

“Então, a nossa dificuldade ainda é a apuração, trazer esse dado em uma relevância onde demonstra de fato quem é aquela vítima e não apenas o tal do sexo F/Município e pronto, está tudo certo. Essa é a mudança que a gente está promovendo. Isso é internamente na Guarda porque o sistema nosso é só nosso. A gente não consegue externar isso.” - ELZA PAULINA DE SOUZA (folha 21, notas taquigráficas 4ª R.O.).

“Acredito que exista uma subnotificação, Vereadora Elaine, até porque, como eu disse, o nosso sistema entra no F/M. Quando a pessoa vem notificar para gente, ele notifica o fato com detalhes. Ele fala: “é agressão”, porque é isso que está no Código Penal, agressão, homicídio, feminicídio. Então, não entra, não tem um outro detalhamento.” ELZA PAULINA DE SOUZA (folha 22, notas taquigráficas 4ª RO).

3.3.3. Ofícios expedidos e respostas institucionais

3.3.3.1. Secretaria de Segurança Pública do Estado de São Paulo

O ofício nº 08/2021 preocupou-se em investigar, frente a tantas denúncias e fatos de violência policial contra pessoas trans e travestis documentados e divulgados pela mídia, como é o entendimento destas abordagens e estatísticas pela Secretaria de Segurança Pública do Estado de São Paulo. Desta forma, o ofício solicitou:

- Número e descrição das investigações sobre violências físicas, morais e outras cometidas contra pessoas trans e travestis no município de São Paulo, sobretudo a partir dos microdados de violência transfóbica desagregados da seguinte forma:
 - Perfil da vítima (sexo, raça, profissão, grau de instrução); endereço da ocorrência (nome da delegacia de circunscrição,



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

- Endereço, latitude e longitude);
- Data (horário, dia e mês para os anos 2019 a 2021);
- Tipo da violência e devida tipificação penal(Frisam-se os tipos penais: TENTATIVA DE HOMICÍDIO, HOMICÍDIOS - SIMPLES, CULPOSO E QUALIFICADO, MAUS TRATOS, LESÃO CORPORAL, IMPORTUNAÇÃO SEXUAL, ASSÉDIO SEXUAL, CALÚNIA - DIFAMAÇÃO - INJÚRIA, CONSTRANGIMENTO ILEGAL, AMEAÇA, INVASÃO DE DOMICÍLIO, DANO, CRIME CIBERNÉTICO).
- Protocolos de atendimento a pessoas trans e travestis pela Polícia Civil e Polícia Militar no município de São Paulo.

Em resposta, foram enviados dois ofícios (**2666/2021 e 6430/100/21**), que listam alguns procedimentos e protocolos de atendimento e formação do efetivo policial, conforme solicitado no segundo item do pedido de informações emitido pela CPI-Trans. O primeiro item solicitado não foi respondido e sua ausência de resposta também não foi justificada. Seguem as respostas:

“Cumpra esclarecer, **consoante manifestação da Diretoria de Polícia Comunitária e de Direitos Humanos (DPCDH) desta Instituição (PMESP)** que a Polícia Militar do Estado de São Paulo se faz presente nas comissões e grupos de trabalho, em destaque o Grupo de Trabalho LGBT da Secretaria de Segurança Pública, como forma de aproximação dos órgãos de proteção dos Direitos Humanos, **a fim de delinear ações afirmativas que promovam a observância aos preceitos da cidadania.**

Outrossim, em observância ao Plano Estadual de Educação em Direitos Humanos (seção 6), a Diretoria desenvolve cursos de Direitos Humanos para os policiais militares, onde transmite conhecimento e promove a discussão exaustiva, usando, além da Convenção da ONU sobre a Tortura e Outros Tratamentos ou Penas Cruéis, Desumanos ou Degradantes, os tratados internacionais de Direitos Humanos, a saber:

- Declaração Universal dos Direitos Humanos - DUDH;
- Convenção Americana sobre Direitos Humanos - CADH;
- Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos - PIDCP;
- Princípios Básicos sobre o Uso da Força e Armas de Fogo pelos Responsáveis pela aplicação da Lei - PBUFAF;



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

- Conjunto de Princípios para a proteção de todas as pessoas sujeitas a qualquer forma de detenção ou prisão.

Nesse diapasão, no rol de matérias dos cursos realizados pela PMESP, incluem-se o estudo das temáticas: igualdade racial, diversidades de gênero, direito de manifestações e outros assuntos relacionados com a defesa de direitos individuais e coletivos, buscando preservar a dignidade humana e o respeito sem distinção aos direitos fundamentais.

Atualmente, **todos os cursos de formação na PMESP possuem em seus currículos a matéria de Direitos Humanos**, na seguinte conformidade:

- no Curso Superior de Soldados, da Escola Superior de Soldados, conta-se com 73 horas/aula;

- no Curso de Formação de Sargentos, da Escola Superior de Sargentos, são 26 horas /aula

- durante o Bacharelado em Ciências Policiais e de Segurança e Ordem Pública, na Academia de Polícia Militar do Barro Branco, são ministradas 33 horas/aula;

- no curso Superior de Tecnólogo em Administração Policial Militar, também ministrado na Academia de Polícia Militar do Barro Branco, são 120 horas/aula;

- no Centro de Altos Estudos de Segurança - CAES, o Programa de Mestrado Profissional em Ciências Policiais de Segurança e Ordem Pública, destinado a Capitães, ministra 38 horas/aula e o Programa de Doutorado Profissional em Ciências Policiais de Segurança e Ordem Pública, destinado a Majores e Tenentes Coronéis, conta com 38 horas/aula.

Destarte, para manter seus profissionais atualizados nos assuntos relacionados a Direitos Humanos, a Instituição **realiza treinamentos continuados**, abordando-os nos seguintes modais:

- realizado anualmente para todos os **Estágio de Aprimoramento Policial – EAP** Policiais Militares, os quais são submetidos à permanente atualização de conhecimentos;

- criado através da Nota de Instrução nº DEI-001/42.4/98, meio **Vídeo Treinamento** que realiza a difusão de conhecimentos profissionais a todo efetivo;

- criada no ano de 2008, cuja finalidade é **Instrução Continuada de Comando** difundir assuntos profissionais de maneira rápida a todos os policiais, durante as preleções diárias, dirigidas por Oficiais e sargentos.



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

Insta consignar que, em outubro de 2014, **especialmente na temática LGBTQIA+** foi elaborada e desde então é ministrada aos policiais a **Instrução Continuada do Comando com o seguinte tema: "Tratamento Nominal das Pessoas Transexuais e Travestis e o Princípio da Não Violência nas Manifestações e Eventos Públicos"**.

No mesmo contexto, cabe destacar os Procedimentos Operacionais Padrão (POP), criados em 2002, e atualizados constantemente, os quais estabelecem normas de atuação da PMESP no atendimento de ocorrências. Nesse sentido cabe trazer à baila o POP (1.01.00) sobre abordagem de pessoa a pé, que trata dos procedimentos a serem adotados quando da realização de abordagens de pessoas e realização da busca pessoal, **sem distinção no campo orientativo**. Paralelamente, a Instituição tem realizado a divulgação e distribuição de materiais gráficos e virtuais que promovam a difusão das normas de Direitos Humanos, tais como:

- **Manual "Para Servir e Proteger"** Direitos Humanos e Direito Internacional Humanitário para Forças Policiais e de Segurança;

- **Cartilha de Bolso sobre Direitos Humanos** distribuída a todos os Policiais Militares no período de formação, sendo de posse obrigatória em serviço;

- **Compêndio de cartilhas na rede interna da PMESP, Intranet** na temática: "Cidadania e Responsabilidade Social", dentre elas a que se intitula: Diversidade Sexual e a Cidadania LGBT.

Vale realçar que a PMESP faz parte do Grupo de Trabalho criado para o desenvolvimento de metas e ações necessárias ao aprimoramento das políticas estaduais referentes à Diversidade Sexual, por meio da Resolução SSP-146 de , cujos membros foram 26/09/2013 nomeados na Resolução SSP Nº 25 de e ratificados na Resolução Nº 98 de . 03/03/2015 07/08/2015.

Cumprir destacar ainda, que está em andamento, sob a coordenação da DPCDH, **a revisão do Manual de Cidadania da Polícia Militar (M-18-PM)**, instrumento balizador de doutrina e atuação policial voltado à proteção e a promoção dos direitos humanos, que conterà atualização sobre questões relacionadas a não discriminação em suas várias formas, **inclusive contendo assuntos relacionados às pessoas LGBTQIA+**.

Por fim, cumpre salientar que a missão principal da PMESP é proteger as pessoas e, para tanto, pauta-se nos princípios da legalidade, necessidade e proporcionalidade, demonstrando, conforme o exposto, **que contribui e desenvolve ações de mitigação a qualquer forma de violação de direitos e garantias fundamentais, ou discriminações de quaisquer naturezas."**

3.3.4. Conclusões

- Foram apresentadas demandas para que sejam consolidados os dados que tratam de violência contra população trans e travesti provocadas pela GCM;
- Há subnotificação das violências praticadas por GCMs contra população trans e travesti, até mesmo porque as denúncias sobre irregularidades no comportamento desses servidores não demanda informações sobre a identidade de gênero das vítimas;
- A Secretaria Municipal de Segurança Urbana apresentou dados incompletos sobre a presença de pessoas trans e travestis na corporação. O órgão desconhece a presença de guardas civis trans e travestis vinculadas à GCM;
- Não foram apresentadas informações sobre reincidência de violência por parte de guardas civis metropolitanas;
- A Secretaria Municipal denunciou a falta de organização em âmbito nacional para sensibilização das guardas civis metropolitanas a respeito dos temas atinentes à população trans e travesti;
- Foi levantada a necessidade de implementação de políticas públicas para promover maior entrada de pessoas trans na guarda civil de São Paulo;
- Não há recortes específicos sobre abordagem e tratamento de pessoas trans e travestis nos cursos de formação da GCM em São Paulo.

3.4. EIXO 4: AMBIENTE ESCOLAR

3.4.1. Contextualização

A violência transfóbica no ambiente escolar traz consequências graves aos desenvolvimentos dos alunos, tanto com dificuldades de aprendizagem quanto com a perda de autoestima e autoconfiança, retraimento, dificuldade de concentração, absenteísmo escolar, fobias, depressão, ansiedade, e em alguns casos, tentativas de suicídio.

Apesar de constitucionalmente a educação ser "um direito de todos", podemos facilmente concluir que alunos trans e/ou travestis que são vítimas de transfobia têm maiores



dificuldades para o permanecimento escolar, por isso são parte das estatísticas de grande evasão e abandono das instituições de ensino.

A intolerância e a discriminação são fenômenos comuns à realidade familiar de jovens e adolescentes LGBTs, sendo a expulsão de casa ou o abandono por parte dos pais exemplos dos tipos de violência praticados. Após a expulsão de casa e do seio da família, muitos dos adolescentes LGBTs evadem das escolas, são empurrados para prostituição, são violentados pelas instituições de segurança pública e passam fome nas ruas, quando também não são vítimas de estupros corretivos. Outros, entretanto, são coagidos a permanecer em uma família violenta em função da dependência financeira e emocional. Em alguns casos, essa permanência no lar se torna fatal e muitas pessoas LGBTs acabam mortas dentro de suas casas por conta da discriminação.

O Mapeamento de Pessoas Trans na Cidade de São Paulo (MPT) avaliou, no âmbito do Programa Transcidadania em São Paulo, os índices de formação escolar de muitas pessoas trans, travestis e não-binárias. O resultado foi a constatação do baixo nível de escolaridade entre o grupo. Entre as pessoas avaliadas que não possuem o ensino médio, constatou-se que 18% possuem até o fundamental I completo e 20% o fundamental II completo. Isto significa que 38% das pessoas trans na cidade estão à margem das oportunidades de empregos em decorrência da baixa permanência na escola, devido à expulsão precoce desses sujeitos das instituições de ensino por conta da discriminação de suas identidades.

As violências, entretanto, não se resguardam apenas aos discentes, uma vez que docentes também relatam que em determinados momentos não possuem o nome social respeitado pelas instituições e por parte de seus colegas. Há em muitos casos a negação do uso do banheiro de acordo com a identidade de gênero, a negligência quanto aos uniformes e também uma invisibilização de pessoas transmasculinas no que concerne à dignidade menstrual e acesso a absorventes.

O apagamento que é gerado no ambiente escolar a respeito de sexualidades e identidades de gênero dissidentes é perceptível pela invisibilidade do assunto nos livros didáticos, além da invisibilidade dos próprios indivíduos. É através desse silenciamento e apagamento que a comunidade LGBTIA+ é excluída do espaço público, do currículo, dos livros didáticos e das reflexões sobre direitos humanos.

3.4.2. Reunião

3.4.2.1. 5ª Reunião Ordinária - 18.02.2022 - Ambiente escolar

3.4.2.1.1. Participantes da oitiva

PAULA BEATRIZ DE SOUZA CRUZ - educadora da rede pública;
CLÁUDIO RAPHAEL GALÍCIA NETO - ex-beneficiário do programa Transcidadania;
ANNA LUÍSA DE CASTRO - Coordenadora do Núcleo de Gênero e Diversidade da Secretaria Municipal de Educação de São Paulo; e
DANDARA PEDRITA SILVA PEREIRA - estudante pré-vestibulanda e Diretora de movimentos sociais da União Brasileira de Estudantes Secundaristas - UBES.

3.4.2.1.2. Destaques da reunião

O primeiro destaque da 5ª R.O. apareceu na apresentação da Sra. Paula Beatriz de Souza Cruz, primeira diretora de escola trans do Estado de São Paulo, com suas vivências pessoais sobre necessidades de que os temas de sexualidade e gênero sejam pautados o quanto antes no ambiente escolar, para que, assim, sejam tratados de forma natural, garantindo ampla compreensão por todos que compõem este ambiente.

“E volto a dizer aqui na minha palavra: precisamos imediatamente iniciar esse processo na educação infantil para que, a longo prazo e médio, essas questões já estejam mais amenizadas, estejam mais entendidas, estejam mais compreendidas por todos os atores.” - PAULA BEATRIZ DE SOUZA CRUZ (folha 28, notas taquigráficas 5ª R.O.)

Outro destaque surgiu do depoimento do Sr. Claudio Raphael Galicia Neto, pessoa transmasculina e ex-beneficiário do programa Transcidadania, que trouxe denúncias sobre as violências que sofreu dentro da escola onde cursava o Transcidadania, apresentando falhas na orientação dos profissionais e de outros alunos para a existência e permanência de pessoas trans e travestis nos espaços.



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

“Toda vez que acontecia alguma coisa lá na escola, geralmente, a culpa era das meninas [trans e travestis]. Nunca de uma pessoa hétero, cis normativa. Sempre das travestis, transexuais e homens trans que estavam dentro da escola.

Então, o Programa Transcidadania para mim veio mudar, mas dentro da escola sofremos violências com nome social.” - CLÁUDIO RAPHAEL GALICIA NETO (folha 32, notas taquigráficas 5ª R.O.)

Na fala da Sra. Anna Luisa de Castro, mulher trans e professora da rede municipal, aponta-se as dificuldades de garantir a quantificação de discentes e docentes trans e travestis no âmbito escolar, primeiro porque a utilização do ‘nome social’ na ficha não estava sendo utilizada de forma correta e, em segundo, porque a ficha de quantificação redigida pelo Núcleo de Gênero e Diversidade da Secretaria de Educação não teve grande demanda de respostas. Outro ponto trazido por ela é de que, mesmo que seja possível quantificar o número de pessoas trans e travestis que estão atualmente no âmbito escolar, não será possível admitir que os dados são precisos, pois não há segurança para a demonstração de identidades dissidentes do binário homem/mulher.

“Então, a gente pode até ter um número, mas eu posso apostar que esse número não vai ser tão preciso enquanto a gente não encontrar um modo que essas pessoas se sintam seguras para falar e demonstrar.” - ANNA LUISA DE CASTRO (folha 44, notas taquigráficas 5ª R.O.)

A Sra. Dandara Pedrita Silva, travesti, estudante e Diretora da União Brasileira dos Estudantes Secundaristas (UBES), aponta que, apesar de existir uma abertura de diálogo, a Secretaria Municipal de Educação não tem colocado em prática as observações apresentadas para os problemas elencados.

“Só que eu acho que na prática só uma conversa não resolve. Tem que ser colocado em prática pela Secretaria de Educação. Eu acredito que quem resolve é a Secretaria de Educação, não vão ser somente as escolas que vão resolver. Claro que tem um papel fundamental as direções tomarem também suas devidas condições de resolver esses problemas. Há uma abertura, só que na prática... Só o debate, só apresentar as estatísticas não estão adiantando. Precisa mais de um trabalho efetivo que realmente garanta a permanência das estudantes trans, dos estudantes trans e travestis, e que faça com que essas pessoas se sintam realmente acolhidas” - DANDARA PEDRITA SILVA (folha 68, notas taquigráficas 5ª R.O.).



Por fim, a Vereadora Cris Monteiro, relatora desta Comissão Parlamentar de Inquérito, agradeceu a participação da Sra. Dandara e salientou a importância de pessoas cisgênero se juntarem ao ativismo em defesa dos direitos da população trans e travesti.

"Eu só queria reforçar e agradecer à Vereadora Elaine por trazer esse assunto, que também se tem feito muita reclamação. De certa forma, como parte da sociedade, me desculpar com a Dandara, uma moça jovem que está aí vivendo esse tipo de situação que não era para viver. [...] Acho que, como a gente conversou, a gente tem a oportunidade de talvez não resolver, mas demonstrar nossa indignação. E as desculpas que são dadas são quase um impedimento, para que a gente de fato fale 'isso não, aqui é o nosso limite'. Mas a gente tem que continuar tentando [...]. - CRIS MONTEIRO (folhas 137 e 138, notas taquigráficas 5ª R.O.).

3.4.3. Ofícios expedidos e respostas institucionais

3.4.3.1. Secretaria Municipal de Educação

Iniciando a pesquisa das relações de violação de direitos de pessoas trans e travestis no ambiente escolar, seja ela entre os funcionários, docentes, famílias e demais membros da comunidade das unidades de ensino municipais, a CPI-Trans enviou dois ofícios (nº **65 e 66**, ambos de 2022) para a Secretaria Municipal de Educação, com o seguinte conteúdo, respectivamente:

Ofício 65-2022:

- Quantos funcionários que se identificam com a identidade Trans e Travesti estão empregados pela pasta de Educação?
 - Quantos deles já denunciaram algum caso de transfobia por parte de outro funcionário da pasta?
 - Qual o direcionamento e orientações dadas às pessoas que desejam realizar uma denúncia? Existe canal específico para isso? Existe abertura para realizar uma denúncia deste gênero?
- Quantos funcionários que se identificam com a identidade Trans e Travesti estão alocados dentro das escolas?

- Quais os cargos correspondentes? Quantos deles são de empresas terceirizadas?
- Quantos deles já denunciaram algum caso de transfobia por parte de outro funcionário da pasta?
- Qual o direcionamento e orientações dadas às pessoas que desejam realizar uma denúncia? Existe canal específico para isso? Existe abertura para realizar uma denúncia deste gênero?
- Existe algum programa de capacitação ou sensibilização sobre a Diversidade de Identidade de Gênero que seja oferecido aos funcionários das escolas e da pasta?
 - Quantos funcionários já passaram pelo curso? Onde estão alocados e quais os cargos?
- Quais os programas de Diversidade e Inclusão oferecidos pela Pasta que tenham como objetivo combate à Transfobia no ambiente escolar?
 - Quais séries participam do projeto?
 - Existe alguma metrificação de resultados?
- Existe algum interesse da Secretaria de Educação em desenvolver pesquisas sobre a temática, ou realizar um mapeamento sobre a violência no ambiente escolar? Há alguma ação programada para que algo aconteça em 2022?

Ofício 66-2022:

- Dossiê contendo todos os casos de Transfobia, podendo ser violência física, psicológica, sexual, verbal, moral ou institucional, cometida por alunos, pais ou funcionários, que ocorreram nas escolas geridas pelo município de São Paulo nos últimos 05 anos.
 - Quantos desses casos foram denunciados pela vítima? Houve alguma denúncia formal?
 - Qual o fluxo e andamento dessas denúncias dentro da pasta e do equipamento?
- Qual o direcionamento dado aos alunos, pais e professores vítimas de transfobia dentro do ambiente escolar, no quesito de direito à denúncia e segurança?
- Quais os programas de Diversidade e Inclusão oferecidos pela Pasta que tenham como objetivo combate à Transfobia no ambiente escolar?



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

- Quais séries participam do projeto?
- Existe alguma metrificação de resultados?
- Quão sensibilizadas estão as escolas em relação à questão da diversidade de gênero, principalmente os funcionários?
- Existe alguma ação educacional voltada aos funcionários das escolas para lidar com a questão trans?

O Núcleo de Gênero e Diversidade responsabilizou-se pelo tratamento aos ofícios, remetendo à CPI-Trans todos os e-mails que tramitaram entre os demais núcleos e coordenadorias, a fim de obter as respostas aos questionamentos enviados. Seguem os trechos selecionados que mais diretamente respondem ao ofício com destaque em negrito feito para inserção neste documento (não consta no original):

“No que tange ao quantitativo de funcionários da Secretaria Municipal de Educação que se identificam com a identidade Trans e Travesti, podemos afirmar peremptoriamente que existem mulheres transexuais, homens trans e travestis que fazem parte do nosso quadro de colaboradores, quer sejam nas Unidades Educacionais ou órgãos centrais desta pasta. Neste momento, a única maneira de levantar este quantitativo seria por meio do nome social, haja vista que **nosso sistema de registros de servidores ainda não tem campo para autodeclaração de gênero**. Contudo, a Divisão de Informações Gerenciais da SME/COTIC nos informou que, ao filtrar dados do sistema EOL, **não encontrou profissionais da educação que façam uso do nome social**.

Vale lembrar que a Corregedoria do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) publicou o Provimento nº 73/2018, possibilitando que as pessoas transgêneres possam fazer a troca de nome e gênero em sua documentação sem a necessidade de uma ação judicial, bastando apenas se dirigir a um cartório e fazer o pedido. Assim, o nome social, que ainda é uma alternativa para as pessoas trans, principalmente as mais vulneráveis, tem se convertido em nome civil. Por oportuno, **informamos que iniciamos as tratativas com os administradores dos sistemas para que sejam feitos ajustes que permitam ao/a servidor/a, durante o cadastramento anual, indicar sua identidade de gênero**, favorecendo assim conhecer melhor o perfil dos nossos profissionais da educação, o que também subsidiará as ações formativas e a implementação de políticas públicas para a inclusão e equidade;

Especificamente sobre profissionais terceirizados, as coordenadorias responsáveis pelos contratos informaram que não dispõem dos dados solicitados, conforme acostado no documento SEI nº 060843842. Contudo, considerando os postulados constitucionais sobre direito fundamental e as Convenções Internacionais das quais o Brasil é signatário, versando sobre a



CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO

promoção do respeito, **essas coordenadorias ponderaram que possuem a intenção de encaminhar uma pesquisa às empresas com as quais nossa secretaria mantém contratos para melhor conhecer o perfil desse RH**, respeitando a proteção de dados sensíveis e sua anonimização trazidos pela Lei 13.709/18. (...)

Nessa perspectiva, o Currículo da Cidade incentiva abordagens que promovam o “rompimento de relações de dominação etária, socioeconômica, étnico-racial, de gênero, regional, linguística, religiosa” (SÃO PAULO, 2019 p. 21). Nosso currículo está estruturado a partir de três conceitos orientadores: a educação integral, a equidade e a educação inclusiva. (...)

O conceito de educação inclusiva explicita o reconhecimento da diversidade, apostando na aprendizagem de todos os estudantes. Assim, buscam-se oportunidades para que os sujeitos de direitos sejam considerados a partir de suas diversidades, a fim de que possam vivenciar a Unidade Educacional de forma plena e expandir suas capacidades intelectuais, físicas, sociais, emocionais e culturais.

Caso algo não possa ser resolvido dentro dessa unidade Educacional, pautado em princípios humanísticos e educacionais, no caso de crimes e/o supressão flagrante de direitos, é possível buscar ajudar e levar as eventuais denúncias junto às Diretorias Regionais de Educação. Além disso, o canal geral para denúncia dos munícipes, sejam estudantes, familiares, responsáveis e servidores, é o 156. **Diante disso, por meio do nosso Núcleo de Transparência Ativa e Controle Interno (NUTAC), fomos informados de que não foram computadas denúncias e/ou reclamações da natureza questionada.**

No que concerne ao acolhimento de pessoas trans e travestis dentro das Unidades Educacionais, é importante salientar que o Núcleo de Apoio e Acompanhamento para a Aprendizagem (NAAPA) atende às unidades educacionais da Rede Municipal de Ensino de São Paulo (RMESP) no desenvolvimento de práticas pedagógicas para crianças e adolescentes que em virtude de situações sociais, culturais ou emocionais, se encontram em sofrimento ou com significativos prejuízos no seu processo de escolarização.

Dessa forma, o documento SEI nº 060843842 **apresenta um levantamento das situações identificadas e acompanhados pelos profissionais dos NAAPAs das 13 Diretorias Regionais de Educação da cidade de São Paulo, acolhidas entre os anos de 2018 a 2022, relacionadas à identidade de gênero dos estudantes**”.

Seguem os casos encontrados no documento descrito e anexado na resposta da Secretaria Municipal de Educação a esta CPI:



CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO

Diretoria Regional de Educação Butantã:

Identificados dois estudantes que já concluíram seus estudos na RME, porém não apresentaram demandas relacionadas à violação de direitos no espaço educacional, sendo estas:

Estudante EOL 5174418, nasc. 12/07/2006, atualmente encontra-se matriculada no Centro Estadual Paula Souza - ETEC Guaracy Silveira (1º ano do Ensino Médio) e Estudante EOL 4323196, nasc. 06/05/2006, atualmente encontra-se matriculado na E.E Profº Emydio de Barros (1º ano do Ensino Médio).

Já o estudante EOL: 7771906, nasc. 03/11/2014, encontra-se matriculado na EMEF Álvaro da Silva Braga em 20/05/2021 no 1º ano do Ensino Fundamental I, permanece na escola ativo no 2º ano. A situação do estudante chegou ao Conselho Tutelar quando a genitora se apresentou ao serviço pontuando sobre como foi o processo vivido por ela e os filhos no Estado onde morava antes de morar em São Paulo. O NAAPA realizou entrevista estruturada com a família. Em diálogo com a responsável, comunicou que a criança já está sob acompanhamento do Hospital das Clínicas com Psicólogo, Psiquiatra e Pediatra. A mesma informou que vieram de Fortaleza, onde tentou acompanhamento do filho na região, porém não teve apoio para as questões da criança. Embora a mãe do estudante tenha informado aos profissionais do Naapa que seu filho tenha apresentado um comportamento agitado, na escola tais questões não se manifestaram. Em contato telefônico no dia 21 de março de 2022 com a Coordenação Pedagógica da escola fomos informados que a criança tem se desenvolvido dentro do previsto em consonância com a idade escolar.

Quando ingressou na escola já se apresentou com a mudança de nome em seu registro de matrícula. Informou aos profissionais da Unidade Educacional que está em processo de transição e uso de hormônios. **O estudante tem um ótimo relacionamento com a turma, educadores e Equipe Escolar. Os colegas são respeitosos com o estudante. O diálogo com a escola e a mãe do estudante é bastante aproximado e respeitoso. A genitora é presente na vida escolar dos 3 filhos.** Ressaltamos que a escola não apresentou ao NAAPA solicitação de apoio para acompanhamento do estudante, pois, diante desse contexto, o estudante não apresentou dificuldades no processo de acolhimento ou adaptação do estudante. Diante do registro apresentado, informamos que o estudante faz parte do Plano de Acompanhamento do NAAPA da DRE Butantã.

Diretoria Regional de Educação Jaçanã Tremembé:

A equipe Naapa de Jaçanã/Tremembé identificou sete estudantes em sua planilha de monitoramento e apresenta as mediações realizadas junto às Unidades Educacionais no acolhimento das situações apresentadas.



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

Estudante EOL 6812905, U.E. Lourenço Filho. No início do ano de 2019, a mãe comparece na escola e em reunião com a gestão escolar e NAAPA, tira dúvidas e estabelece combinados para uso de banheiro. Anita faz acompanhamento e não parece ter desejo de uso de outro nome social.

Estudante EOL 5682151, U.E Raul de Leone. Em 2022 o estudante apresentou comportamentos autodestrutivos (automutilação), desse modo, a U.E. em parceria com o Naapa, tem realizado mediações junto aos profissionais da saúde para que o acompanhamento da situação seja acolhido.

Estudante EOL 4890967, EMEF Marcos Melega. Em 2021 a estudante tem apresentado comportamentos autodestrutivos (automutilação). Revela que é lésbica, mas por conta de questões religiosas da mãe, não revela sua identidade de gênero. A escola levou um professor trans para conversar com os estudantes sobre os desafios, preconceitos e conquistas, tendo um bom resultado.

Estudante EOL 5218872, CEU EMEF Jaçanã. A família do estudante, devido a religiosidade, não aceita sua identidade de gênero. Em 2021, os profissionais do Naapa realizaram ação lúdica na sala de aula do estudante a fim de promover reflexões sobre respeito à diversidade. Também foram realizadas articulações junto à rede de proteção social do território (No mesmo ano o estudante retornou para o Nordeste).

Estudante EOL 5682239, EMEF TAMANDARE, ALM. Estudante faz acompanhamento no HC. A escola solicita reunião com o NAAPA para acompanhamento do estudante. (Em 2021 foi transferido para o Estado. Em 2022, aguarda transferência para retornar à rede municipal).

Estudante EOL 6326193 da U.E Lourenço Filho. Em 2022 o estudante declara para os amigos o nome social. A mãe não aceita e ameaça retirá-lo da escola. Gestão acolhedora que, em parceria com o NAAPA, oferece apoio à família com a rede de proteção e organiza o espaço privado (banheiro) como unissex.

Estudante EOL 3907169, EMEF Raul de Leone. Estudante apresenta dificuldades na aprendizagem, defasagem ano/idade, não se reconhece como pertencente ao grupo da escola. A U.E. busca apoio do NAAPA, pois relatam que viram a estudante em horário de aula, pelos arredores da escola, descalça e embriagada, e ao ser questionada, ela responde para a gestão que via seu futuro na prostituição. Em 2022, itinerância na UE, acordamos a necessidade de monitoramento da frequência para prevenção da evasão escolar, articulação com o CRAS para verificar as condições da família, parceria entre NEER e NAAPA, para trabalho de fortalecimento dos estudantes com sofrimento por conta da condição de gênero.

Diretoria Regional de Educação Capela do Socorro:



Nos anos de 2018 a 2020 a equipe Naapa não identifica em seus registros estudantes com questões relacionadas à identidade de gênero. Entretanto, nos anos de 2021 e 2022 inicia o acompanhamento de oito estudantes que, dentre as demandas apresentadas, foram reconhecidas apontadas nos registros abaixo.

Estudante da EMEF Frei Damião. Em 2021, acolhimento do caso e orientações para atenção ao estudante; alinhamento de formação sobre o tema na escola.

Estudante EOL 5599726, EMEF Joaquim Bento. Em 2021 realizamos o acolhimento do estudante e diálogo com a mãe.

Estudante EOL 5108182. Em 2021 realizamos o acolhimento do jovem e diálogo com equipe gestora. Transferida para rede estadual em 2022.

Estudante EOL 6377151, EMEF Olegário Mariano. Em 2020 acolhemos o estudante devido a denúncia de abuso. Mantemos as mediações na U.E de apoio e gestão das demandas apresentadas pelo estudante.

Estudante EOL 5166055, EMEF Cidade Dutra. Encontra alguns desafios no espaço escolar devido a agressividade no trato com os colegas. A equipe Naapa dialogou com o estudante e sua genitora para realizar as mediações necessárias junto a U.E a fim de compreender e diluir os conflitos vivenciados por ele.

Estudante EOL 4967282, CEU EMEF Cidade Dutra. Em 2021 manifesta quadro depressivo. Realizamos o acolhimento do estudante para compreensão e acolhimento de suas demandas a fim de propor um espaço inclusivo e de apoio às suas necessidades na U.E.

Estudante S. P. CEU EMEF Cidade Dutra (estudante transferida para rede estadual de ensino).

Estudante EOL 6781378, EMEI Albert Sabin. Transferido para Rede Estadual de Ensino.

Estudante F. M. L. CEU EMEF Moreira Lima. Inserido na planilha em 15/03/2022 - organização de itinerância na U.E para acolhimento do estudante.

Diretoria Regional de Educação Santo Amaro:

Foi informado pelas U.Es aos profissionais do Naapa que os estudantes que se identificam com outra identidade de gênero, além do espaço educacional, estão sendo acompanhados pelo Centro de Cidadania LGBTI - Santo Amaro.



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

Estudante L. S. C. S. (nome social Mateus Caetano da Silva), nasc. 26/03/2009, EF - 8º A, EMEF Marina Vieira de Carvalho Mesquita.

Estudante L. F. M, nasc. 12/12/2010, 6 ºA, EMEF Joaquim Candido de Azevedo Marques, DES.

Estudante A. R. S., nasc. 26/01/2006, 9º B, EMEF Carlos de Andrade Rizzini.

Estudante M. E. V. S., nasc. 02/05/2009, 7º B, EMEF Elza Maia.

Estudante R. M. S. O., nasc. 05/11/2007, 9 ºA, EMEF Ana Maria Alves Benetti, PROFª.

Estudante I. E. de O. S, nasc. 07/02/2009, 8ºC, EMEF Professora Maria Lúcia dos Santos.

Diretoria Regional de Educação Freguesia Brasilândia

Em 2018, 2019 e 2020: A partir dos dados registrados não identificamos nenhuma questão relacionada a gênero/sexualidade.

Em 2021:

EMEF Garcia D'Ávila. Contexto: Estudante em transição e identificação de identidade de gênero. Ações: Foram mediadas ações de orientação ao uso do nome social e registro desse nome nos documentos escolares no ambiente escolar. Acolhimento da Família e Escola para a condução da questão de identidade de gênero na escola.

Emef Geraldo Sesso, Contexto: Aluno se sente perseguido pelos colegas com relação a questões relativas à sua sexualidade, e já demonstrou comportamento agressivo por esse motivo. Sente-se vítima de bullying e por muitas vezes se mantém isolado das pessoas. Ações: Itinerância na Unidade Escolar. Ação com estudantes: Palestra com profissionais do NAAPA para os estudantes sobre misoginia de gênero, bullying, respeito ao próximo.

EMEF Marcilio Dias. Contexto: Estudante em processo de identificação de gênero e traz até o ambiente escolar o desejo de ser tratado pelo pronome masculino. A família possui dificuldades no processo de aceitação dessa transição. Ações: Foi mediada junto à unidade uma itinerância para mediar o acolhimento da estudante e de suas necessidades. Orientamos à gestão a acolher a família que desejava que a estudante pudesse ser acompanhada por um serviço de atendimento psicológico via UBS e ou CAPS. A Coordenadora conversou com os professores para que a chamassem pelo pronome masculino conforme manifestação da estudante e conforme acordo com os familiares. Durante o ano não houve mais necessidade de acompanhamento pelo NAAPA, pois a estudante se adaptou bem ao espaço escolar.



CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO

EMEF Humberto Dantas. Contexto: Estudante oriundo de uma família imigrante de Congolêses apresenta agressividade aparentemente por uma questão de identidade de gênero, ainda confusa para entendimento dele e infelizmente já recusada pelo grupo de crianças e adolescentes, temos o relato também de agressividade paterna pela mesma questão. Apresenta situações de bullying na escola por conta dessa situação, pois na escola o estudante não esconde a sua sexualidade, para a família sim. Ação: Pensando em intervenção referente aos rótulos e bullying realizamos uma apresentação sobre o tema, junto ao corpo docente, e trazendo a responsabilidade de cada professor na atitude transformadora. No segundo momento realizamos uma roda de conversa com os profissionais do NAAPA sobre o bullying na turma do estudante. O estudante foi encaminhado para a UBS, CAPS e apesar de não ter aderência aos serviços continuamos a insistir nessa parceria, devido a relatos de ter sofrido violência familiar devido a sua orientação sexual. Permanecemos em articulação com a escola, fazendo intervenções com o estudante e potencializando sua criatividade na escola como uma forma de expor seus sentimentos. Continuamos igualmente articulados com a rede de proteção buscando meios de garantir e preservar a integridade do estudante.

Diretoria Regional de Educação Campo Limpo:

A equipe Naapa acompanha os seguintes estudantes do território:

Estudantes: P. S. Z., nasc.14/10/2007, EMEF Edivaldo Dos Santos Dantas, Prof, 9º; M. S. L., nac. 6/09/2008, Emef- Perimetral 8ºA; A. A. R, nasc. 25/12/2008, Emef- Perimetral 8º A; Y. G. N., nasc. 03/06/2008, Emef- Perimetral, 8ºa; A. V. Da C. S., nasc.11/11/2008, Emef- Francisco Rebolo 8ºA; .A. De F. H;. nasc. 06/02/2006, Emef - Anna Silveira Pedreira 3º B; K. R. S. S., nasc.12/02/2009, CEU Emef - José Saramago 8ºD; G. R. L., nasc. 06/10/2008, Emef - José Blota Junior, Dep. 8ºC.

Diretoria Regional de Educação Pirituba:

EMEFEM Guiomar Cabral. A estudante expressou a vontade de utilizar o banheiro feminino na escola. Tem cabulado aula e demonstrado um comportamento mais agressivo em casa. Os profissionais de referência têm realizado conversas com a família e a estudante.

EMEF José Ferraz De Campos, Reunião com a CP; Ação Lúdica com a estudante. Tentativas frustradas de contato com a família. Declara-se uma pessoa "sem gênero".

EMEF José Ferraz De Campos: reuniões com U.E e Supervisão; reuniões com CAPS, UBS e CT; Entrevista com a família. Tentativas frustradas de contato com a estudante. Estudante com diagnóstico de depressão. Está internada no IPQE.



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

CEU EMEF Pêra Marmelo. Estudante com ideação suicida; Reunião com a C.P orientações para articulação com a rede de saúde (transferido)
EMEF Estação Jaraguá, I. P. L., 8ºano. Entrevista com a família. Reunião com a UE entrevista com a estudante.

EMEF Profº. Gabriel Sylvestre Teixeira De Carvalho, G. de S. B., 9ºano
Entrevista com a U.E.; Entrevista com a mãe; Entrevista com estudante;
Atendimento remoto (concluente em 2021).

EMEF Profº. Gabriel Sylvestre Teixeira De Carvalho, S. C. P., 8º ano.
Entrevista com a UE. Ação lúdica com o estudante. A estudante relatou que gostaria de fazer um acompanhamento psicológico antes de decidir a mudança definitiva de nome.

EMEF Dilermando Dias Dos Santos, L. de S. S., 9º ano. Estudante com ideação suicida foi realizada várias chamadas de vídeo para conversarmos, já realizava acompanhamento psicológico, mas havia interrompido o conflito com a família (Não concluído em 2021).

EMEF Josué De Castro, J. V. S. de C., 8º ano. Estudante encaminhada com queixa de ideação suicida, conversamos com a estudante em vídeo chamadas.

EMEF Candido Portinari, M. E. I. C. Silva, 9º. Estudante encaminhada com queixa de luto e depressão, conversamos com a estudante e articulamos junto com a escola a rede de proteção para o atendimento clínico.

EMEF Perus, M. E. B.C. Í., 9º ano. Concluiu os estudos na RME em 2021, morava com o pai que não nos deu acesso ao estudante.

EMEF R. A. C. R. A. V. B., 8º ano.

EMEF Leonel Franca, L. R. B. 8º ano. Não quer ir pra escola.

EMEFM Antonio Alves Veríssimo, I. P. S., 4ºano. Reunião com o CP para orientações. A família acompanha e apoia a estudante.

EMEF Fernando Gracioso, A. P. A. L. 8º ano.

EMEF Marili Dias, L.O.de S. 8º ano, Família ainda não sabe/quer ser chamado de nome social na escola.

EMEF Prof, Remo Rinaldi Nadeo, T. M.I S. 8º ano. Reunião com a CP, o estudante não quer conversar com a equipe do NAAPA. A família ainda não sabe.



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

A Diretoria Regional de Educação Ipiranga não identifica situações relacionadas à violência aos estudantes com questões relacionadas a gênero e sexualidade.

A Diretoria Regional de Educação de São Miguel:

Diante das demandas apresentadas para as questões de identidade de gênero, a atuação do NAAPA tem se consolidado em realizar ações de acompanhamento aos estudantes em sua integralidade, considerando o contexto social, familiar e cultural em que a criança e/ou adolescente está inserido. Partindo de diálogos com a equipe gestora para compreender a situação destacada pela U.E., entrevista com a família, ação lúdica com o estudante chegando ao grupo de professores para escuta e orientação das situações sinalizadas. Priorizando sempre o trato com a criança e/ou adolescente de maneira a acompanhar e monitorar garantindo a permanência, evitando assim, a evasão.

Com isso, as ações da Rede de Educação são articuladas com a Rede de Saúde e Assistência promovendo cuidados e proteção ao estudante.

Ano entrada no NAAPA 2018, EOL 3629116
Ano entrada no NAAPA 2021, EOL 7119159
Ano entrada no NAAPA 2021, EOL 5015477
Ano entrada no NAAPA 2021, EOL 4863527
Ano entrada no NAAPA 2021, EOL 4692604
Ano entrada no NAAPA 2021, EOL 5564288
Ano entrada no NAAPA 2021, EOL 5606864
Ano entrada no NAAPA 2021 EOL 5057990.

A Diretoria Regional de Educação de Itaquera:

H R B (DN: 05/06/2010): A família não aceita a situação colocada pela estudante. Que explicitou o desejo de ser chamada por nome social. Iniciou o acompanhamento com psiquiatra e psicóloga - Rede Particular. (EMEF Aurelio Arrobas). O pai está sendo atendido pela Profa. Leny, psicanalista em pesquisa junto ao NGD;

P. H. da S. (DN: 23/04/2007): O estudante está abrigado no SAICA devido à situação de violência familiar. Faz uso do nome social, no entanto quando recebe visita da avó no SAICA, ela fica vestida com roupas masculinas. Apresenta automutilação, e faz acompanhamento no CAPSij, com difícil adesão ao atendimento de saúde e na frequência escolar. O SAICA relata que toda sexta ela sai do SAICA retornando na segunda. O delegado não faz B.O quando o SAICA sinaliza. (EMEF Ayres Martins Torres).

G. P. da S. (DN: 11/05/2007): A estudante é um gênero fluído. Acompanhada pelo CAPSij apresentando questões de saúde mental. (EMEF Bartolomeu L Gusmão).



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

V. R. L. (DN: 22/12/2005): A família não aceita o uso do nome social, e a mãe se recusa a ficar com ele. E a avó acolheu, mas, tem dificuldade de aceitar a situação. Mãe não aceita que ele seja chamado por Nome social. (EMEF Haroldo Veloso).

L. G. S. (DN: 04/12/2007): Não tem nome social. A família está dialogando com a escola, e aceitou o encaminhamento para o CAPSij. No entanto, a família se refere a ele como travesti. O estudante algumas vezes foge da escola (EMEF Haroldo Veloso).”

Dando continuidade à resposta do Núcleo de Gênero e Diversidade, encontram-se no documento enviado à CPI os seguintes trechos em destaque:

“Conforme preconizado no Currículo da Cidade, **diversas formações dentro das temáticas "relações de gênero, respeito a diversidade, direitos sexuais, educação não sexista", entre outros, foram realizadas pela Secretária Municipal de Educação, de forma direta ou por meio da rede parceira com a devida homologação da pasta.** Conforme levantado pelo nosso Núcleo Técnico de Formação, documento SEI nº 060709394, **foram realizadas 33 ações formativas na temática e oferecidas 15.605 vagas. As formações contaram com 11.044 participantes, dos quais 9.637 foram aprovados.**

(...)

Vale registrar que, com o advento da Instrução Normativa SME nº 12, de 24/02/2022, que institui o **Projeto Formação da Cidade, a 3ª (terceira) semana da formação continuada em serviço tratou do tema "Diversidade e Inclusão", sendo que a SME, por meio do Núcleo de Gênero e Diversidade-NGD, preparou um vídeo de 14 minutos em que tratou especificamente do tema "gênero" para educadores/as da rede que cumprem essa jornada. Foram atingidos, nesse primeiro mês, mais de 18 mil professores.**

(...)

No que concerne à inclusão, ao respeito à diversidade e combate à transfobia, para além das perspectivas pedagógicas explanadas anteriormente, **o Núcleo de Gênero e Diversidade, com apoio de diversos parceiros da Rede Municipal de Educação, constituiu um grupo de trabalho com foco na escrita de um guia de orientações para acolhimento das pessoas trans e travestis nas nossas unidades educacionais, cuja conclusão e distribuição do material para a rede está previsto para o mês de junho.** Para melhor conhecer nossa rede, em especial no que tange às visibilidades das pessoas trans, medidas de proteção e acolhimento, bem como mapeamento dos projetos, **estamos**



CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO

desenhando um formulário de levantamento de dados. Tendo em vista a sensibilidade do levantamento, estamos estudando cuidadosamente a abordagem e, também, o preparo da equipe gestora para um olhar sensível e preenchimento adequado da ferramenta.

Dentre as diversas ações previstas para o ano de 2022, destacamos que, em 14 de maio, iniciaremos o nosso grupo de estudo que, além de discutir, refletir e tensionar as temáticas sensíveis, subsidiará a construção do nosso Guia Técnico-pedagógico para a Educação em gênero, sexualidade e diversidade. **Também vale ressaltar que no mês de junho realizaremos o 1º Congresso Municipal de Educação em Gênero e Diversidade – Perspectivas e Práticas.**”.

3.4.4. Conclusões

- Os alunos dos estabelecimentos educacionais ainda enfrentam dificuldades para verem seu nome social ser respeitado;
- Os alunos dos estabelecimentos educacionais ainda enfrentam dificuldades para utilização de banheiros e vestiários de acordo com a sua identidade de gênero;
- Não há padronização de denúncias para levantamento quantitativo de violências no âmbito escolar sofrida por discentes e docentes;
- Falta capacitação do corpo estudantil (diretoria, docência, terceirizados e etc.) para com a diversidade de gênero e sexualidade;
- As escolas ainda enfrentam dificuldades para gerenciar dados relativos à população trans e travesti, o que acaba gerando exposições desnecessárias em desfavor desse grupo, como a divulgação do nome de registro de pessoas não retificadas;
- Há uma perseguição dos profissionais que tentam inserir o tema da diversidade de gênero e sexualidade na agenda de aulas.

3.5. EIXO 5: RETIFICAÇÃO DE NOME E GÊNERO

3.5.1. Contextualização

A retificação do prenome e/ou gênero é um procedimento administrativo que permite alteração do prenome e/ou gênero nos documentos pessoais para aquele que a pessoa se



identifica, substituindo o nome na certidão de nascimento e em outros documentos que possibilitam a participação inclusive na vida política, como o título de eleitor. Devido a isso, a retificação consiste em uma das primeiras construções tipificadas que qualificam o direito ao nome para as travestilidades como um direito humano.

A retificação é feita apenas em cartórios, não tendo em outros serviços públicos da esfera municipal e estadual com orientações disponíveis para facilitação das informações jurídicas para quem deseja realizar as mudanças administrativas do nome civil.

Esse tema foi objeto de regulamentação por parte do Conselho Nacional de Justiça em 2018, por meio do provimento 73/2018, que passou a permitir que o procedimento seja feito extrajudicialmente, diretamente nos cartórios de todo o Brasil.

Em âmbito nacional, todos os cartórios de registro de pessoas são obrigados a observar as orientações normativas do CNJ para garantir um processo simplificado de retificação, sobretudo para pessoas trans e travestis. Na prática, contudo, essa simplificação não acontece. Por conta da transfobia institucional, muitas pessoas trans e travestis narram dificuldades para conseguir fazer uso desse direito, sendo constrangidas a apresentar uma quantidade absurda de documentos e, em alguns locais, até mesmo laudo médico e psicológico.

Além da burocracia injustificada, uma das maiores dificuldades vividas pelo grupo tem relação com os altos custos para obtenção das mais de 10 certidões exigidas pelo provimento para a retificação.

Em São Paulo, vigora o programa “Respeito Tem Nome”, uma política pública do executivo municipal instituída pela Portaria nº 37/2021 da Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania, possibilitando a garantia da cidadania e dos direitos da população trans e travesti paulistana. A partir do programa, é viabilizada a retificação de prenome e gênero de pessoas trans e travestis por meio de verbas devidamente destinadas a essa finalidade, bem como estabelecidos os critérios de inclusão do programa. Há medidas paralelas nos diferentes entes federativos. O Decreto Federal nº 8.727/2016 garante o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas transexuais e travestis no domínio da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. No mesmo sentido, no Estado de São Paulo, foi promulgado o Decreto nº 55.588/10 que dispõe sobre o tratamento nominal das pessoas transexuais e travestis nos órgãos públicos do Estado, de forma que o nome social possa ser considerado em todas as fichas, crachás, formulários e documentos.



Tal medida é necessária ao considerar que, para as pessoas trans e travestis, o direito ao nome com os quais se identificam foi por muito tempo negado, aprofundando vulnerabilidades e impossibilitando o acesso a outros direitos básicos, como saúde, educação, emprego e proteção social.

3.5.2. Reunião

3.5.2.1. 1º Reunião Extraordinária - 10.03.2022 - Retificação de nome e gênero

3.5.2.1.1. Participantes da oitiva

CARLA WATANABE - 28ª Tabeliã de Notas do Estado de São Paulo e a primeira tabeliã trans do país;

ISADORA BRANDÃO - Defensora pública do NUDDIR; BRU PEREIRA - co-idealizadora do Poupatrans;

ANDREIA GAGLIARDI e JULIA DA CUNHA MOTA - diretoras da Associação dos Registradores de pessoas Naturais do Estado de São Paulo.

3.5.2.1.2. Destaques da reunião

Os principais destaques da 1ª RE se deram pela apresentação da violação de direitos das pessoas trans e travestis para a realização da alteração de nome e gênero. Foram narradas dificuldades para apresentar reclamações sobre registradores civis que se recusam a fazer a retificação das pessoas trans e travestis. A Sra. Carla Watanabe, primeira primeira mulher trans tabeliã do Brasil, também relata que após assumir publicamente sua identidade de gênero passou a sofrer represálias no meio notarial e registral, situação perfeitamente ilustrada por sua exclusão do Colégio Notarial do Brasil, órgão de extrema relevância para o ramo ao qual a Sra. Carla participou por 12 anos até esta ocorrência.

Existe o Conselho de Ética do próprio Colégio Notarial do Brasil-Seção São Paulo. Porém, eu me senti completamente acuada. Eu iria recorrer para reclamar das próprias pessoas, da própria diretoria que havia me excluído sob essa justificativa.” - CARLA WATANABE, primeira tabeliã trans do país (folha 10, notas taquigráficas 1ª R.E.)



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

“Então, quando foi publicada o acórdão da ADI 4275, o Provimento 73, eu procurei... eu saí correndo logo para conseguir retificar o meu nome e gênero. Porém, eu enfrentei muitas dificuldades, porque simplesmente o registrador civil se recusou a fazer a retificação, se recusou.” - CARLA WATANABE, (folha 11, notas taquigráficas 1ª R.E.)“

A Sra. Bru, mulher trans e uma das fundadoras do Poupatrans³⁵, acrescenta pontos na argumentação de Carla, apresentando novamente as violências que diversos cartórios estão direcionando no ato da retificação. Um dos exemplos mais comuns é o impedimento para que a alteração da solicitante seja feita de maneira desmembrada. Desse modo, alguns cartórios só permitem a retificação do prenome se também for feita a retificação do gênero, prática não prevista nas normativas sobre o tema.

“[...] o provimento, ele coloca a possibilidade de que você pode retificar tanto o nome, o prenome, e ou o gênero, você pode fazer essa retificação, você pode retificar o nome sem retificar o gênero, retificar o gênero sem retificar o nome, ou fazer os dois juntos. Têm cartórios que estão impedindo as pessoas de fazerem isso. Tem cartórios que estão atrelando a retificação de nome ou de gênero ao mesmo tempo.” - BRU ALANA PEREIRA DE ARAÚJO (folha 39, notas taquigráficas 1ª R.E.)

Outro ponto importante foi trazido pela Defensoria Pública do Estado de São Paulo, que informou não conseguir realizar o processo de retificação para pessoas hipossuficientes, que acabam precisando ingressar com ação judicial, violando direitos de acesso à justiça, à igualdade e à não discriminação.

“As pessoas trans hipossuficientes assistidas pela Defensoria não têm conseguido a retificação extrajudicial e acabam precisando ingressar com ação, passando pelo caminho tortuoso que é o processo judicial, algo que, inclusive, viola o direito ao acesso à justiça, à igualdade e à não discriminação.” - ISADORA BRANDÃO ARAÚJO DA SILVA, mulher cis, defensora pública (folha 29, notas taquigráficas 1ªRE)

As questões dos valores cobrados para realização do procedimento são uma parte importante do problema, mas também há uma grande dificuldade em acessar todo o processo burocrático para retirada dos formulários necessários.

³⁵ Veja mais em <<https://www.poupatrans.org.br/>>. Acesso em 09 de agosto de 2022.

“Eu acho que, para além das dificuldades financeiras, a gente tem uma grande dificuldade em acessar toda essa documentação burocrática, a gente tem de lembrar que estamos trabalhando com uma população que, muito possivelmente, foi excluída institucionalmente ao longo de toda sua vida, então, é uma população que não está acostumada a ter de ficar entrando em vários sites, preenchendo vários formulários, às vezes não têm acesso à internet, não têm acesso à impressora. Então é algo que a gente tenta ajudar e que têm sido desafios. Depois, tem os desafios do cartório.” - BRU ALANA PEREIRA DE ARAÚJO (folha 36, notas taquigráficas 1ª R.E.)

3.5.3. Ofícios expedidos e respostas institucionais

3.5.3.1. Placas de respeito ao uso do nome social por pessoas trans e travestis

A fim de complementar a investigação em curso na CPI, a Presidência da Comissão apresentou requerimentos de informação a órgãos da Prefeitura de São Paulo, a fim de conhecer o nível de cumprimento do Decreto nº 58.228/2018 pelos órgãos e entidades do Poder Público de São Paulo. A norma em questão dispõe sobre a obrigatoriedade de instalação de placas nas repartições do município onde esteja destacada frase de respeito ao uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas trans e travestis. Assim dispõe o art. 10, do Decreto supracitado:

“Art. 10. Todas as unidades dos órgãos da Administração Pública Municipal Direta e das autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista municipais, bem como os serviços sociais autônomos instituídos pelo Município, as concessionárias de serviços públicos municipais e pessoas jurídicas referidas no artigo 2º, inciso I, da Lei Federal nº 13.019, de 31 de julho de 2014, que mantenham qualquer espécie de ajuste com a Administração Municipal deverão afixar, em local visível, placa contendo a seguinte mensagem: “AQUI RESPEITAMOS O SEU NOME SOCIAL - De acordo com o Decreto nº 58.228, de 16 de maio de 2018, os órgãos da Administração Municipal Direta, as autarquias, fundações, empresas públicas e as sociedades de economia mista municipais, bem como as pessoas jurídicas de direito privado que especifica, devem respeitar e usar o nome social das travestis, das mulheres transexuais e dos homens trans.”

Em 16 de março de 2022, o pedido de informações foi enviado à Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania (SMDHC). Na resposta, prestada em 05 de abril de 2022,



o órgão afirmou que o Decreto Municipal não estabelece competências para fiscalização da fixação das placas.

Entre os meses de março e abril, o pedido de informações foi enviado à Secretaria de Governo Municipal (SGM), à Secretaria da Casa Civil e à Secretaria Municipal de Subprefeituras (SMSUB), com as mesmas perguntas. Os dois primeiros órgãos somente apontaram em suas respostas que a competência do tema era da Coordenação de Políticas para População LGBTI da SMDHC. A Secretaria Municipal das Subprefeituras, por sua vez, direcionou as perguntas à SMDHC, que apresentou resposta conclusiva em 25 de maio de 2022.

Segundo o órgão, em 02 de agosto de 2018 foi distribuído um Ofício circular de nº “012/2018-SMDHC/GAB – Placa”, direcionado a todas as repartições do município, com informações sobre o modelo de placa e necessidade de cumprimento do Decreto Municipal nº 58.228/2018. O procedimento foi realizado sob nº SEI 6074.2018/0001609-3³⁶, onde há a compilação dos protocolos dos ofícios que foram enviados fisicamente. Das 51 áreas da administração pública que receberam o Ofício Circular, 24 (47%) informaram que já haviam fixado a placa conforme o Decreto Municipal, 5 (0,9%) não responderam ao ofício e 22 (43%), embora tenham iniciado o processo para instalação das placas, não confirmaram a conclusão do procedimento.

Os órgãos que responderam positivamente sobre o cumprimento do Decreto foram: Secretaria Municipal da Fazenda (SF); Secretaria Municipal de Gestão (SMG); Secretaria Municipal de Esportes e Lazer (SEME); Secretaria Municipal de Cultura (SMC); Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência (SMPED); Secretaria Municipal de Urbanismo e Licenciamento (SMUL); Secretaria Municipal de Infraestrutura Urbana e Obras (SIURB); Secretaria Municipal de Mobilidade e Trânsito (SMT); Secretaria Municipal de Segurança Urbana (SMSU); Secretaria Municipal de Inovação e Tecnologia (SMIT); Secretaria de Governo Municipal (SGM); Casa Civil; Hospital do Servidor Público Municipal; Instituto de Previdência Municipal (IPREM); Serviço Funerário do Município de São Paulo (SFMSP); Fundação Paulistana de Educação e Tecnologia (FPTE); Fundação Theatro Municipal de São Paulo (FTMSP); Câmara Técnica de Legislação Urbanística (CTLU); Coordenadoria de Segurança Alimentar e Nutricional (COSAN); Escola Municipal de Administração Pública de São Paulo (EMASP); Guarda Civil Metropolitana (GCM); Ouvidoria Geral do Município de São

³⁶ Apesar de disponibilizado o número de acesso ao Processo SEI, as informações em sistema constam sob sigilo, por se tratarem de atividade de controle interno, de acordo com Art. 30, IX, do Decreto nº 53.623/2012.



Paulo; Secretaria Municipal de Urbanismo e Licenciamento (SP Urbanismo); Procuradoria Geral do Município (PGM).

Os órgãos que não responderam ao Ofício Circular de nenhuma forma foram: Secretaria Municipal de Subprefeituras (SMSUB); Centro de Gerenciamento de Emergências (CGE); São Paulo Negócios; Câmara Municipal (CMSP)³⁷; Tribunal de Contas (TCM).

Os órgãos que não confirmaram a fixação das placas foram: Secretaria Municipal da Justiça (SMJ); Secretaria de Relações Internacionais (SMRI); Secretaria Municipal de Educação (SME); Secretaria Municipal da Saúde (SMS); Secretaria Municipal de Assistência e Desenvolvimento Social (SMADS); Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico e Trabalho (SMDE); Secretaria Municipal do Verde e do Meio Ambiente (SVMA); Secretaria Municipal de Habitação (SEHAB); Secretaria Municipal De Desestatização E Parcerias (SMDP); Controladoria Geral do Município (CGM); Secretaria de Comunicação do Estado (SECOM); Secretaria Executiva de Relações Institucionais (SERS); Autarquia Hospitalar Municipal; Hospital Municipal Infantil Menino Jesus; Companhia de Engenharia de Tráfego (CET); Companhia Metropolitana de Habitação de São Paulo (COHAB); Empresa de Tecnologia da Informação e Comunicação do Município de São Paulo (Prodam); São Paulo Obras (SPObras); São Paulo Transporte (SPTrans); São Paulo Turismo (SPTuris); Companhia Paulistana de Securitização (CPSEC); Defesa Civil.

Importa saber, por fim, que os vereadores membros desta Comissão (Vereadores Erika Hilton, Cris Monteiro, Silvia da Bancada Feminista, Elaine do Quilombo Periférico, Juliana Cardoso, Eduardo Matarazzo Suplicy e Xexéu Tripoli), assinam conjuntamente o Projeto de Lei nº 736/2021, atualmente em trâmite na Câmara Municipal de São Paulo, e que tem como objeto a instituição da obrigatoriedade de fixação, em local visível, de placas em respeito ao nome social de pessoas trans e travestis.

3.5.3.2. Defensoria Pública do Estado de São Paulo

A Defensoria Pública do Estado de São Paulo, por meio de seu Núcleo Especializado de Defesa da Diversidade e da Igualdade Racial da (NUDDIR), foi um ator importante em todo o processo investigativo sobre o tema da retificação de nome e gênero para pessoas trans e travestis. Além de sua participação na reunião supramencionada, recentemente o

³⁷ A despeito da resposta prestada pela SMDHC, é de conhecimento da presidenta da CPI que há uma placa dessa natureza nas dependências da Câmara Municipal de São Paulo (Viaduto Jacareí, 100, no térreo).

Núcleo comunicou à CPI a respeito da apresentação de Reclamação Constitucional (n. 53.235), perante o Supremo Tribunal Federal, que teve como objeto o pedido para assegurar a gratuidade de retificação de assento nas vias extrajudiciais às pessoas transgêneros. A existência da CPI é referenciada na Reclamação Constitucional, no que diz respeito à reunião realizada em 10 de março de 2022.

Além disso, foi enviado ao órgão o ofício nº **67-2022**, que teve como motivação a observação de que muitas pessoas trans e travestis na cidade de São Paulo não tem acesso ao direito de retificação de nome tanto devido à burocracia quanto aos custos que devem ser pagos pelo contribuinte. As questões colocadas foram:

- Quantas retificações de nomes de pessoas trans foram feitas no município de São Paulo nos últimos 05 anos com o acompanhamento da Defensoria Pública?
 - Destas retificações, quantas foram de mulheres trans e quantas foram de homens trans?
 - Destas retificações, quantas foram pagas pela pessoa solicitante e quantas foram concedidas gratuitamente mediante insuficiência de recursos da pessoa solicitante, conforme o exposto no Código de Processo Civil - Lei no 13.105/2015, artigo 98.
- Quantos processos para retificação de nome estão em aberto, tramitando, ou sendo processados pelo órgão nos últimos 05 anos? E por quê?
 - Destas retificações, quantas são de mulheres trans e quantas são de homens trans?
 - Destas retificações, quantas estão sendo pagas pela pessoa solicitante e quantas estão sendo concedidas gratuitamente mediante insuficiência de recursos da pessoa solicitante, e conforme o exposto no Código de Processo Civil - Lei no 13.105/2015, artigo 98.
- Qual o custo que deve ser despendido pela pessoa solicitante para realizar a retificação de nome?
- Quantos postos de atendimento da Defensoria existem hoje que realizam esse tipo de serviço? Quantos existiam em 2021? Onde estão localizados?

O Núcleo Especializado de Defesa da Diversidade e da Igualdade Racial da Defensoria Pública do Estado de São Paulo enviou resposta ao solicitado conforme segue:



CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO

“Assim, informamos os seguintes dados quantitativos, do período de janeiro de 2017 a dezembro de 2021 (últimos cinco anos):

Foram 345 retificações acompanhadas pelo NUDDIR: 284 retificações de travestis/mulheres trans; 60 retificações por homens trans; ü 1 retificação de pessoa autodeclarada não binária; 86 usuárias/os tiveram a sua demanda judicializada e todas as retificações feitas judicialmente foram gratuitas; 259 usuários/as optaram pela retificação extrajudicial. Todas as retificações feitas extrajudicialmente são pagas, conforme entendimento da corregedoria do TJ SP;

O NUDDIR, atualmente, não tem nenhum processo em curso de acompanhamento de retificação de prenome e gênero. Todos já foram finalizados. Todas as unidades da Defensoria Pública de São Paulo com atribuição cível podem atender as demandas de retificação de prenome e gênero de pessoas trans.

Ressalta-se que, **atualmente, no Estado de São Paulo, uma pessoa trans que pretenda a retificação de assento poderá gastar aproximadamente R\$ 500,00 com as custas cobradas para sua realização**: Dez certidões de protesto - R\$ 158,80; Taxa para averbação do nome - R\$ 130,00 – R\$ 140,00; Taxa para remessa de documentação entre cartórios- Até R\$ 250,00. **Total: \$ 548,80”**.

3.5.4. Conclusões

- A corregedoria, mesmo convidada, não esteve presente no encontro para apresentar as informações relacionadas às denúncias que eventualmente recebe sobre o tema. Nem mesmo depois da reunião a CPI foi procurada pelo órgão para prestar informações;
- Foi denunciada a falta de orientação e capacitação para os funcionários dos cartórios em relação ao tratamento que deve ser dado à população trans e travesti, bem como a respeito do acolhimento e sensibilização para o processo de retificação de nome e gênero;
- O alto custo cartorário para retificação de nome e gênero é a apontada como o principal obstáculo para população trans e travesti poder exercer este direito;
- Muitas unidades notariais condicionam a alteração do nome de pessoas trans e travestis à retificação também do gênero, prática não prevista na normativa sobre o tema.

3.6. EIXO 6: PROCEDIMENTOS CIRÚRGICOS

3.6.1. Contextualização

O direito à saúde como dever do Estado e como direitos de todos, as políticas de saúde devem ser orientadas com o objetivo de reduzir o risco de doença e de outros agravos e o acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação, conforme colocado pelo artigo 196 da Constituição.

O uso do silicone líquido industrial (SLI) como material para modificação estética é uma prática realizada há mais de 60 anos, sobretudo pelas mulheres trans e travestis em situação de vulnerabilidade, que demandam esse procedimento para obter uma aproximação mais rápida com o que é considerado um corpo tipicamente “feminino”, ou mesmo para obter maior visibilidade no mundo da prostituição, por exemplo. Devido aos grandes números de complicações, seu uso nunca foi aprovado ou recomendado pelas autoridades médicas.

A diversidade de intervenções corporais realizadas fora do sistema de saúde que causam prejuízos aos organismos devem ser prevenidas e remediadas por ações que cumpram os objetivos de recuperação desses agravos, por isso, as cirurgias reparadoras são tão importantes, cumprem com uma política de redução de danos mais eficiente, protege a vida e a segurança de pessoas necessitadas, que tem dificuldades de acessar os equipamentos de saúde por conta de estigmas e discriminação.

Entre as complicações mais comuns, destacam-se os processos inflamatórios na região da aplicação, formação de siliconomas e migração do material para outras áreas do corpo, o que leva a inflamações sistêmicas graves.

Apesar de ilegal, mulheres trans e travestis recorrem a essas intervenções corporais com procedimentos contraindicados em decorrência de obstáculos estruturais para acesso de serviços como cirurgias plásticas e a extensa fila no SUS. Essas aplicações não podem ser analisadas fora do contexto social em que ocorrem, uma vez que são realizadas por pessoas mais jovens, com baixa escolaridade e que, em sua maioria, se autoidentificam travestis.

3.6.2. Reunião

3.6.2.1. 2º Reunião Extraordinária - 25.03.2022 - Silicone industrial, cirurgias reparadoras e outros procedimentos cirúrgicos

3.6.2.1.1. Participantes da oitava

ROSA ALENCAR e RICARDO BARBOSA - Diretora e Coordenador do Centro de Referência e Treinamento DST/Aids-SP Santa Cruz;

GREICE APARECIDA CHETTA DE KLERK - Diretora Técnica do Hospital Municipal e Maternidade Profº. Mário Degni, referência em procedimentos cirúrgicos focados em pessoas transmasculinas;

THIAGO MARRA - cirurgião plástico e médico envolvido no recente caso Luisa Marilac/Hospital Santa Rita.

3.6.2.1.2. Destaques da reunião

Rosa de Alencar de Souza, mulher cis e Diretora do Centro de Referência e Treinamento DST/Aids-SP Santa Cruz, apresentou informações sobre questões de gestão dos hormônios que são disponibilizados no CRT (que é gerido pela Secretaria Estadual) e em outras unidades de saúde municipais.

"Então para que a pessoa acesse esse recurso que está previsto na Portaria que é de aquisição de hormônio, inclusive, a Portaria prevê pagamento para compra de hormônios, pelo município que implantar serviço, que se credenciar e habilitar, a gente tem tido uma dificuldade muito grande de habilitação, pelo Ministério da Saúde, desses novos serviços.

Então a gente avaliou que se o CRT pudesse comprar os hormônios e fornecer os hormônios para os serviços, isso apoiaria e incentivaria que os municípios se organizassem para implantar novos serviços e dar conta desse cuidado tão importante, de uma forma de descentralizada." - ROSA DE ALENCAR SOUZA (folha 14, notas taquigráficas 2ª R .E.)

O Sr. Ricardo Barbosa Martins, homem cis, gerente do CRT, apontou que alguns procedimentos obrigatórios para realização de cirurgias pelo SUS, como a depilação íntima feita a laser para processos de transgenitalização feminina, não são ofertados pela rede.



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

"[...] é preciso que essa epilação laser esteja feita. Acontece que nós não temos tido, também como encaminhar essa epilação laser dentro do domínio do SUS, que precisam de algumas sessões. São variadas. São sessões que variam de cinco a oito, mais ou menos, sessões para serem avaliadas para que as pessoas possam se beneficiar desse processo cirúrgico com essa técnica implantada." - RICARDO BARBOSA MARTINS (folha 19, notas taquigráficas 2ª R.E.)

Também foi destaque a participação do Sr. Thiago Marra, cirurgião plástico e médico enredado em caso recente de transfobia institucional envolvendo a comunicadora e ativista Luisa Marilac. Afirmou o médico que no mesmo hospital onde foi negada a internação de Luísa, já havia realizado outros procedimentos em pessoas cisgêneras, sem complicações para a internação, o que deixou claro o caráter transfóbico da proibição criada em face de Luísa.

"R – Já tinha operado mais três, mais três pacientes lá particulares, prótese de mama, mastopexia.

P – Mas eram pacientes trans?

R – Não, esses daí. Deixa, deixa eu pensar aqui. Espera aí se foi alguma. Eu acho que essas daí não eram... Não, eram duas pacientes cis. As três eram cis, não eram pacientes trans. Nesse hospital, não."

- Perguntas da Ver. ELAINE DO QUILOMBO PERIFÉRICO (aqui representando o "P") para THIAGO MARRA (aqui representando o "R") (folha 33, notas taquigráficas 2ª R.E.)

"O senhor não quer dizer que isso possa ser transfobia, mas eu, sem sombra de dúvida alguma, mesmo não estando presente, posso afirmar que o lastro que incorpora isso, que faz com que isso aconteça, é o fato da paciente Luisa Marilac ser uma mulher transexual e travesti em um país que nos quer mortas o tempo inteiro." - ERIKA HILTON (folha 35, notas taquigráficas 2ª R.E.)

Conforme declarações feitas pela Dra. Greice Aparecida Chetta de Klerk, mulher cis e Diretora Técnica do Hospital Municipal Mário Degni, referência em procedimentos cirúrgicos focados em pessoas transmasculinas, os atendimentos de qualidade realizados com pessoas trans na instituição que coordena se dão, exclusivamente, por um compromisso ético assumido pela gestão do local, não sendo uma política pública aplicada no município, o que dificulta o atendimento pleno das pessoas que necessitam do serviço em amplo território.

"P - De 2020. Antes da sua entrada no cargo já havia atendimento e acolhimento de pessoas trans no hospital?"



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

R - Não.

P - A senhora, então, que trouxe essa...

R - Sim.

P - ...essa visão.

R - Era meu sonho." - Pergunta da Ver. ERIKA HILTON (aqui representada por "P") para GREICE APARECIDA CHETTA DE KLERK (aqui representada o "R") (folha 38, notas taquigráficas 2ª R.E.).

"Mas me parece, novamente, a senhora parece estar embuída de um propósito. Então, esse homem trans... eu fico pensando, se a senhora não estivesse lá no Hospital Mário Degni, e ele tivesse que procurar outro lugar, ou o Mário Degni está longe da residência dele, se não há política de atendimento a homens trans que venham a engravidar; ou seja, como política, quando ele possa entrar no hospital e fazer o seu pré-natal, ele pode obviamente procurar a senhora. Mas parece que a senhora está imbuída desse propósito, não é uma política pública." - CRIS MONTEIRO (folha 67, notas taquigráficas 2ª R.E.)

3.6.3. Conclusões

- Paulino de Souza, médico responsável por uma clínica particular de cirurgias plásticas, palco da violência sofrida por Lorena Muniz, apesar de ter sido convocado anteriormente, não esteve presente no encontro. A presidência colocou em votação requerimento para intimá-lo a comparecer no próximo encontro;
- A falta de profissionais qualificados para realização das cirurgias é colocada como principal causa da longa espera para os procedimentos, o que impacta diretamente a quantidade de processos cirúrgicos realizados anualmente;
- As dificuldades de acesso a procedimentos cirúrgicos pelo SUS são também a causa da alta procura, por parte de mulheres trans e travestis, por clínicas clandestinas responsáveis pelo implante de silicones industriais;
- Há uma falta de acesso aos dados de atendimento gerados pelo Hospital das Clínicas, que realiza o processo de forma autônoma e desvinculada do CRT-Santa Cruz;
- Existem procedimentos pré-operatórios obrigatórios que não são disponibilizados via SUS, como a depilação a laser para a cirurgia de transgenitalização feminilizante;
- Foi denunciado o recente caso de violência por parte dos funcionários do Hospital Santa Rita, contra Luisa Marilac, ativista LGBTQIA +.

3.7. EIXO 7: HORMONIOTERAPIA E SAÚDE INTEGRAL

3.7.1. Contextualização

O processo transexualizador foi instituído no país em 2008 e é uma das principais políticas públicas direcionadas à saúde da população trans e travesti, garantindo atenção especializada e multidisciplinar.

No âmbito municipal, é o Comitê Técnico de Saúde Integral da População LGBTI (pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis, mulheres transexuais, homens trans e pessoas transmasculinas, demais pessoas “trans” e pessoas intersexo) vinculado à Secretaria Municipal da Saúde (SMS) de São Paulo que promove políticas públicas e estabelecer cuidados em saúde à população LGBTI com base nos princípios do Sistema Único de Saúde.

O recém lançado pelo Comitê Técnico de Saúde Integral LGBT de São Paulo “*Protocolo para o atendimento de pessoas transexuais e travestis no município de São Paulo*”³⁸ corrobora com a possibilidade de um atendimento pleno de parcela da população no sistema público de saúde. Traz em seu escopo referências aos diversos documentos oficiais produzidos no país que competem à saúde da população TT, traz atenção para todos os direitos já garantidos à população travesti e transexual que devem ser respeitados desde o atendimento básico de saúde ao especializado, tais como o respeito ao nome social, a retificação de nome no registro civil, a criminalização da LGBTfobia e o acesso ao Processo Transexualizador.

O Processo Transexualizador, uma das principais políticas de saúde pública direcionada à população trans e reconhecimento de seus direitos sociais, foi inicialmente instituído no Sistema Único de Saúde pela Portaria GM/MS nº 1.707/2008³⁹, fundamentada nas demandas específicas da população travesti e transexual quanto à proteção dos direitos humanos e sociais, incluso à não discriminação no acesso à saúde. A Portaria da Secretaria

³⁸ Secretaria Municipal da Saúde (SMS), 2020,. Coordenação da Atenção Primária à Saúde. “Protocolo para o atendimento de pessoas transexuais e travestis no município de São Paulo”. Disponível em<[https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/saude/Protocolo_Saude_de_Transexuais_e_Travestis_SMS_Sao_Paulo_3_de_Julho_2020\(1\).pdf](https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/saude/Protocolo_Saude_de_Transexuais_e_Travestis_SMS_Sao_Paulo_3_de_Julho_2020(1).pdf)> Acesso em 09 de agosto de 2022.

³⁹ Ministério da Saúde. Institui, no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS), o Processo Transexualizador, a ser implantado nas unidades federadas, respeitadas as competências das três esferas de gestão. Disponível em: <https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2008/prt1707_18_08_2008.html> Acesso em 09 de agosto de 2022.



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

de Atenção à Saúde nº 457, de 19 de agosto de 2008,⁴⁰ que regulamentou o Processo Transexualizador no âmbito do Sistema Único de Saúde, priorizou a atenção especializada, ao atentar para as transformações fenotípicas e sociais próprias da transexualidade, enquanto razões psicossociais de garantia de direitos fundamentais. Além do mais, com objetivo de fortalecer o atendimento da população travesti e transexual no SUS, incluiu-se o Nome Social no Cartão do SUS através da Portaria nº 1.820 de 2009⁴¹.

A Portaria nº 1/2010 CRT-DST/AIDS⁴² instituiu o protocolo clínico dos Ambulatórios de Saúde Integral para Travestis e Transexuais, procurando proporcionar um atendimento especializado. No mesmo sentido, o Decreto Estadual nº 55.839/2010, o qual instituiu o Plano Estadual de Enfrentamento à Homofobia e Promoção da Cidadania LGBT, e a Política Nacional de Saúde Integral LGBT pela Portaria nº 2.836/2011 (PNSILGBT)⁴³ - deram métrica para uma futura ampliação do Processo Transexualizador. Este foi redefinido e ampliado pela Portaria nº 859 de 30 de julho de 2013, de modo a garantir o atendimento sem discriminação da atenção básica à especializada, propondo uma nova “lógica de cuidado” com as usuárias. Entretanto, no dia seguinte foram suspensos os efeitos desta pela Portaria nº 1.579/2013⁴⁴, por não estarem bem definidos os protocolos clínicos de atendimento para o Processo Transexualizador.

Em consonância ao estabelecido pela Portaria nº 2.803/2013, foi publicada em 20 de setembro de 2019 a Resolução 2.265 do Conselho Federal de Medicina⁴⁵, que dispõe sobre

⁴⁰ Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Disponível em: <https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/sas/2008/prt0457_19_08_2008.html> Acesso em 09 de agosto de 2022.

⁴¹ Ministério da Saúde. Portaria nº 1820/GM/MS, de 13 de agosto de 2009. Disponível em: <<https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2017/MatrizesConsolidacao/comum/5724.html>> Acesso em 09 de agosto de 2022.

⁴² Protocolo clínico nos ambulatórios de saúde para travestis e transexuais. Disponível em: <<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjCia-Ht4L0AhWAqJUCHabsBTIQFnoECAIQAAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.sertao.ufg.br%2Fup%2F16%2Fo%2Fpplgbt-127.pdf&usq=AOvVaw1yKKEc7CBWVhBVD1MvfeXS>> Acesso em 09 de agosto de 2022.

⁴³ Ministério da Saúde. Institui, no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS), a Política Nacional de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (Política Nacional de Saúde Integral LGBT). Disponível em: <https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2011/prt2836_01_12_2011.html> Acesso em 09 de agosto de 2022.

⁴⁴ Ministério da Saúde. Portaria nº 1.579, de 31 de julho de 2013. Disponível em: <https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2013/prt1579_31_07_2013.html> Acesso em 09 de agosto de 2022.

⁴⁵ Conselho Federal de Medicina. Dispõe sobre o cuidado específico à pessoa com incongruência de gênero ou transgênero e revoga a Resolução CFM nº 1.955/2010. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-n-2.265-de-20-de-setembro-de-2019-237203294>> Acesso em 09 de agosto de 2022.

o cuidado com a população travesti e transexual, com medidas para atendimento integrado, com referência e suporte para hormonioterapia, protocolos cirúrgicos e acompanhamento psiquiátrico.⁴⁶

Nesse sentido, levando em consideração as especificidades de atendimentos às pessoas transexuais e travestis, devido à alta vulnerabilidade social dessa população e consequente falta de acesso à saúde integral e aos direitos reprodutivos e sexuais, estabeleceu em julho de 2020 o “*Protocolo para o atendimento de pessoas transexuais e travestis no município de São Paulo*”. Uma das necessidades de saúde específicas da população trans e travesti é a prescrição e oferta de hormônios para quem deseja realizar transformações corporais que se adequem a suas identidades e autodeterminação. De acordo com este protocolo, o Processo Transexualizador no município divide-se entre os serviços de hormonioterapia (ou terapia hormonal) e transformações corporais cirúrgicas.

No município de São Paulo, que centraliza a maior parte dos atendimentos do Estado, a Secretaria Municipal de Saúde (SMS) da cidade de São Paulo estabelece um fluxo específico que orienta os procedimentos previstos no Processo Transexualizador determinado pelo SUS. Segundo dados da Prefeitura, a hormonização é realizada em 31 Unidades Básicas de Saúde (UBS), ao contar com os ambulatórios do serviço secundário ou terciário, tais como o Ambulatório de Especialidade, Rede Hora Certa ou Hospitais.⁴⁷

São 31 unidades, distribuídas nas 6 regiões da cidade da seguinte forma: 3 na região Central, 5 na região Leste, 7 na região Norte, 14 na região Oeste, 6 na região Sudeste e 4 na região Sul.

Dentre as 31 unidades estão: UBS Dr. Humberto Pascale Santa Cecília, Centro de Saúde Escola Barra Funda, UBS República, AMA/UBS Jardim das Laranjeiras, AMA/UBS Jardim Santo André, UBS Jardim Paraguaçu, Casa Ser – Cidade Tiradentes, AMA/UBS Humberto Cerruti, Ambulatório de Especialidades Freguesia do Ó, Hospital Dia Brasilândia, AMA Especialidades Perus, Hospital Dia Vila Guilherme, UBS/AMAE Parque Peruche, Ambulatório de Especialidades Pirituba, UBS Wamberto Dias Costa, UBS Jardim São Jorge, CS Escola Butantã, UBS Jardim D’Abril, UBS Jardim Boa Vista, UBS Paulo VI, UBS São

⁴⁶ Ministério da Saúde. Redefine e amplia o Processo Transexualizador no Sistema Único de Saúde (SUS). Disponível em: <https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2013/prt2803_19_11_2013.html> Acesso em 09 de agosto de 2022.

⁴⁷ Prefeitura de São Paulo. Lista de serviços de hormonização por região disponível em: <https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/saude/atencao_basica/index.php?p=314019>. Acesso em 09 de agosto de 2022.



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

Remo, UBS Real Parque, UBS Jardim Colombo, UBS Vila Dalva, UBS Butantã, UBS Vila Sônia, UBS José de Barros Magaldi, AMA/UBS V Nova Jaguaré, UBS Jardim Jaqueline, UBS Belenzinho – Marcus Wolosker, UBS Iaçapé – Jd Planalto, UBS Jardim dos Eucaliptos – Hélio Moreira Salles, UBS Iguaçú, UBS Jardim Maringá, UBS Vila Santa Catarina, Ambulatório de Especialidades Alto da Boa Vista, Hospital Dia Campo Limpo - AMA Pirajussara, Hospital Dia M' Boi Mirim I e Hospital Dia Capela do Socorro.

Para acesso aos serviços de hormonização, as usuárias e usuários do SUS devem comparecer à Unidade de Atenção Básica (UBS) mais próxima à sua residência. Na Unidade Básica de Saúde, o acolhimento deve ser realizado e orientado por uma equipe multiprofissional, com enfermeira, médica, psicóloga e outras profissionais de saúde. Após o acolhimento/escuta e orientações gerais, cabe à enfermeira encaminhar as usuárias e usuários para consulta médica e, na sequência, à consulta com psicóloga ou equipe multiprofissional.

Na UBS, a médica é responsável por solicitar os exames laboratoriais, agendar retorno para avaliação dos exames e seguimento clínico e, a partir de então, iniciar a hormonização ou encaminhar para a referência de hormonização da região, caso não seja habilitada para os procedimentos (SMS, 2020, p.80).

Também são realizados, na UBS, exames laboratoriais, indicação para hormonização e assinado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e de Corresponsabilidade para Masculinização ou Feminilização para quem deseja iniciar a hormonioterapia. Em relação às vagas para acesso à hormonização, devem ser registradas na Agenda Regulada SIGA Saúde, e o agendamento é concretizado após realização de todos os exames.⁴⁸

De acordo com o protocolo, o medicamento (hormônio) disponível na Rede Municipal atualmente, de acordo com a Portaria nº. 2.190/2015, para homens trans é a testosterona injetável. Este medicamento é retirado pela equipe de enfermagem na farmácia da própria unidade para administração do mesmo na sala de medicação. A testosterona está disponível comercialmente como Nebido ou Hormus, também é disponibilizada nas farmácias regionais do município de São Paulo, somente para prescritoras previamente autorizadas (SMS, 2020, p.113).

⁴⁸ Fluxo de Hormonização do Município de São Paulo. Disponível em: <https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/saude/FLUXO_DE_HORMONIZACAO_MUNICIPIO_DE_SAO_PAULO_03_07_2020.pdf>. Acesso em 09 de agosto de 2022.

Na Rede Municipal, de acordo com a Portaria nº 2.190/2015, o Estradiol valerato (2 mg, em comprimido) e ciproterona (50 mg, em comprimido) são os medicamentos disponíveis para atender mulheres trans, travesti e/ou transfemininas. O valerato de Estradiol é o hormônio disponível em farmácias regionais do Município de São Paulo.

3.7.2. Reunião

3.7.2.1. 3º Reunião Extraordinária - 08.04.2022 - Hormonioterapia⁴⁹ e saúde integral da população trans e travesti

3.7.2.1.1. Participantes da oitava

MIGUEL ÂNGELO - Usuário do Sistema de Saúde;
TANIA REGINA, IVAN CÁCERES e FLÁVIA CICCONE - Representantes da Secretaria Municipal de Saúde.

3.7.2.1.2. Destaques da reunião

Miguel Ângelo, homem trans e usuário do sistema público de saúde, trouxe em seu depoimento relatos sobre a dificuldade de acesso ao processo transexualizador ofertado pelo SUS, devido ao excesso de burocracia que deve ser cumprida.

"Muitas pessoas não conseguem acessar justamente pelo excesso de protocolos que precisam ser cumpridos; e a nossa população, ela é vulnerável, muitas das vezes, e esse serviço eles não conseguem ser acessados no cotidiano dessas pessoas." - MIGUEL ÂNGELO DE SIMONE SAN ROMÃO (folhas 4 e 5, notas taquigráficas 3ª R.E.)

A presidenta Erika Hilton complementou a fala de Miguel, pontuando que as situações apresentadas por ele não são particulares, e que, para além da dificuldade com excesso de

⁴⁹ Hormonioterapia é o termo dado para o uso de hormônios por pessoas trans e travestis que buscam uma modificação corporal para que sua aparência esteja de acordo com sua identidade de gênero. Na comunidade acadêmica o termo, é problematizado, uma vez que o uso da palavra "terapia" implicaria em uma apropriação de um termo médico ligado à "cura de doenças", patologizando as identidades dissidentes do binário homem-mulher. Ver mais em: <<https://doi.org/10.1590/18094449201900550016>>. Acesso em 12 de julho de 2022.



protocolos, diversas outras pessoas transmasculinas também possuem dificuldade para conseguir acompanhamento com médicos designados exclusivamente para saúde de mulheres cisgêneros, como o caso de profissionais de ginecologia.

"O relato que o Miguel traz aqui no atendimento com especialistas ginecologistas é uma realidade que assola a maioria dos homens trans na cidade de São Paulo com os quais eu tenho contato. E acho que é preciso que a Secretaria tenha um olhar mais cuidadoso com relação a essas denúncias de abusos e de violências que acontecem dentro dos consultórios das UBS aqui na cidade de São Paulo." - ERIKA HILTON (folha 10, notas taquigráficas 3ªRE)

A interlocutora da área técnica de saúde integral da população LGBTIA+, Tania Regina, também informa que as problemáticas para direcionamento de usuários trans e travestis para profissionais específicos, como a ginecologia, ocorrem em face à Tabela de Procedimentos, destacada no SIGTAP.

"[...] isso dificulta mesmo, é um problema que não é nosso, é um problema que está no SIGTAP – Sistema de Gerenciamento da Tabela de Procedimentos, Medicamentos do SUS. [...] realmente nós temos nessa tabela 171 procedimentos que estão vinculados ao sexo feminino e 85 procedimentos que estão vinculados ao sexo masculino, e que muitas vezes acabam mesmo dificultando a execução desses exames por pessoas trans." - TANIA REGINA CORREA DE SOUZA (folhas 23 e 24, notas taquigráficas 3ª R.E)

Outro ponto trazido por Miguel refere-se à falta de comunicação que as unidades de saúde da cidade. Uma vez iniciado o tratamento hormonal em uma localidade, não é possível promover a transferência do acompanhamento para outro bairro, ainda que a unidade seja mais próxima da residência do usuário.

"As UBSs não se comunicam entre si, não existe um protocolo básico entre elas de procedimentos formais. O meu formulário não pode ser enviado a uma outra. Existe toda uma burocracia que não consegue fazer com que essas UBSs se conversam, porque cada uma tem autonomia para lidar com aquele assunto de forma diferente. E isso também é um grande óbice para que as pessoas consigam participar da equipe multidisciplinar, a falta de diálogo entre as UBSs." - MIGUEL ANGELO DE SIMONE SAN ROMÃO (folha 15, notas taquigráficas 3ª R.E.)



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

Tania também coloca que, para a Secretaria, não foram relatados casos de denúncias. Não eram de conhecimento da depoente as diversas declarações feitas na reunião sobre falta de medicamentos de hormonização, falta de acolhimento e outras demandas.

"[...] nós temos a Ouvidoria, que é um caminho, todas as unidades têm o Núcleo de Prevenção à Violência. É isso, Flávia, o NPV – Núcleo de Prevenção à Violência; e acho que todos os gestores estão abertos para receber essas queixas. Lá na Secretaria, para nós, nunca chegou, mas como a gente sabe que acontece, nós também estamos conversando com o programa de Saúde da Mulher, da Secretaria." - TANIA REGINA CORREA DE SOUZA (folhas 30 e 31, notas taquigráficas 3ª R.E.)

"P – Que é uma tecla de suma importância... A senhora sabe quantas reclamações ou denúncias foram feitas por parte dos usuários dessas unidades, por relação a administração das OSs?

R – Olha, eu não tenho nenhuma. Eu não recebi nenhuma." - Pergunta da Ver. ERIKA HILTON (aqui representada por "P") para TANIA REGINA CORREA DE SOUZA (aqui representada por "R") (folha 39, notas taquigráficas 3ª R.E.)

Sobre o aumento da capacidade de atendimento da Rede Sampa Trans⁵⁰ Tania Regina ainda afirma que seria plenamente possível duplicar a capacidade de atendimento da rede em outras localidades da cidade.

"Olha, eu não sei dizer em números, mas, com certeza, nós temos capacidade até para dobrar esse número em alguns serviços. Então, por exemplo, se a gente pegar, aqui, a região Centro, na região Centro nós temos... Desses 2.954, 2.163 pertencem à região Centro. Então, se a gente pensar nas outras regiões, as outras regiões... Elas, com certeza, podem até dobrar. Agora, no Centro, a nossa movimentação é outra. É poder discutir a ampliação do número de serviços." - TANIA REGINA CORREA DE SOUZA (folha 37, notas taquigráficas 3ªRE)

⁵⁰ A Rede de Atenção à Saúde Integral de Pessoas Travestis e Transexuais, conhecida como Rede Sampa Trans, tem o objetivo de promover políticas públicas de saúde para lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais, pessoas não binárias, intersexo, assexuais, de forma a prezar pelo acesso à informação e equidade da oferta de ações e serviços de saúde. Ver mais em: <https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/saude/atencao_basica/index.php?p=314019>. Acesso em 12 de julho de 2022.



Fica patente nesta Reunião Extraordinária a discrepância existente entre os relatos dos indivíduos que utilizam o tratamento hormonal nas Unidades Básicas de Saúde (UBS) e o discurso de emissários da Secretaria Municipal de Saúde.

3.7.3. Ofícios expedidos e respostas institucionais

3.7.3.1. Instituto de Atenção Básica e Avançada à Saúde (IABAS)

Frente a uma série de denúncias recebidas pela CPI acerca do processo transexualizador nas unidades de saúde geridas pela Instituto de Atenção Básica e Avançada à Saúde (IABAS), foi enviado o ofício nº **52-2021**, com os seguintes questionamentos:

1. O edital da concessão firmado entre as partes (IABAS e Secretaria Municipal de Saúde), contendo o valor e todos os requisitos para seleção da entidade na gestão do equipamento.

Resposta: No edital de chamamento nº003/2015 a UBS Santa Cecília/Humberto Pasquale não foi contemplada permanecendo sob gestão Municipal até janeiro de 2020. Em janeiro de 2020 através do TA aditivo nº 32 (SEI 018.2019/0089628- 6), a UBS Santa Cecília passa a fazer parte do Contrato de Gestão.

DOM 21/04/2016 pg 91

PROCESSO: 2015-0.229.383-4 CHAMADA PÚBLICA Nº 003/2015-SMS.G
HOMOLOGAÇÃO DESPACHO DO SECRETÁRIO À vista do constante no presente administrativo, em especial da manifestação da Área Técnica, e da Assessoria Jurídica que acolho, HOMOLOGO a Chamada Pública nº 003/2015- SMS.G, adjudicando o objeto, qual seja, a contratação de Organização Social para gerenciamento e execução de ações de serviços de saúde em unidades de saúde da rede assistencial da Rede Assistencial da Supervisão Técnica de Saúde Santo Sé, à vencedora Instituto de Atenção Básica e Avançada à Saúde – IABAS, CNPJ nº 09.652.823/0001-76, declarada pela Comissão Especial de Seleção de OS, instituída pela Portaria 1.481/15-SMS.G, nos termos do art. 36, II do Decreto Municipal nº 52.858/11 e, AUTORIZO a sua contratação pelo período de 12 meses, com valor global de R\$ 121.301.068,19, sendo oneradas no presente exercício as dotações orçamentárias nº 84.10.10.30 2.3003.4.103.3.3.50.39.00 Fonte 00 e 02 e 84.10.10.302.3003. 4.125.3.3.50.39.00



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

2. A relação dos critérios necessários requisitados pelo Prefeitura para gerir o equipamento, e a relação de quantos deles foram contemplados pelo Instituto.

Resposta: O IABAS foi vencedor no chamamento público nº003/2015 respeitando todos os requisitos legais com a devida publicidade, apresentando o menor valor. (DOM 21/04/2016 pg 91 - PROCESSO: 2015-0.229.383-4 CHAMADA PÚBLICA Nº 003/2015-SMS.G e a UBS Humberto Pascale está sob contrato de gestão OS/IABAS através do TA nº 32.

3. Documentos relativo a eventuais workshops, palestras ou cursos de qualificação e sensibilização quanto a temática da Saúde LGBTQIA+;

O IABAS informou ter realizado dois cursos sobre o tema: (i) Grupo de Trabalho para a orientação técnica de profissionais de psicologia para o atendimento à população transexual, no ano de 2020; e (ii) Capacitação no Protocolo de Atendimento às Pessoas Transsexuais e Travestis no município de São Paulo, em 2021.

a. Quantos cursos foram feitos?

Resposta: Foram realizados dois cursos formais.

b. Qual a taxa de aproveitamento dos cursos?

Resposta: A taxa de aproveitamento foi de 100% do conteúdo.

c. Quantos profissionais foram capacitados? Quais cargos?

Resposta: Foram capacitados 05 colaboradores - Protocolo de atendimento TRANS (médico, enfermeiros). Foram capacitados 29 colaboradores - Hormonização (psicólogo, terapeuta ocupacional, fonoaudiólogo, enfermeiro, assistente social, assistente administrativo e gerente).

d. Quantos profissionais que atuam hoje na UBS Humberto Pascale foram submetidos aos cursos de sensibilização LGBTQIA+?

Resposta: 19 colaboradores.

4. Qual a relação dos funcionários que se mantiveram na unidade desde sua terceirização?

Resposta: Aos funcionários foi ofertada a opção em permanecer na Unidade sob Contrato de gestão/OS IABAS e/ou solicitar Remoção para outros Equipamentos. Dois funcionários que desempenhavam suas funções junto ao programa harmonização para transexuais optaram por não permanecer sob a gestão do parceiro e foram remanejados aos serviços da direta.

Quais os motivos da troca daqueles que foram remanejados com a assunção do IABAS na gestão do equipamento?

Resposta: Quando da assunção da OS, o servidor assinou Termo de Opção pela transferência de Unidade, de acordo com os Art. 53 e Inciso 1 e 2 do Art. 57, do DECRETO Nº 52.858, DE 20 DE DEZEMBRO DE 2011, que dispõe sobre a qualificação de entidades sem fins lucrativos como organizações sociais, a saber:

Art. 53. Os servidores que atuam nas unidades das áreas de saúde, de cultura e de esportes, lazer e recreação, cujas atividades forem absorvidas em contrato de gestão, poderão ser afastados para as organizações sociais ou reaproveitados em outras unidades da Administração Direta na forma e condições estabelecidas neste Capítulo.

Art. 57. Os servidores de que tratam os artigos 54 a 56 deste decreto, em exercício nas unidades e serviços neles referidos, deverão manifestar-se expressamente pela permanência nessas unidades e serviços ou por sua transferência, nos prazos e critérios a serem fixados em portaria do Titular da Secretaria competente.

§ 1º. O servidor que se manifestar pela permanência na unidade ou serviço gerenciado mediante contrato de gestão, por Organização Social, poderá rever a opção feita após 12 (doze) meses, contados da data de sua realização.

§ 2º. A manifestação pela transferência da unidade ou serviço é irrevogável.

5. Como é composto o quadro de funcionários hoje?



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

Resposta: A unidade é composta por colaboradores da OS IABAS e nove funcionários públicos da direta (médicos; cirurgião dentista, técnico de enfermagem, fonoaudiólogo e fisioterapeuta).

UBS Dr. Humberto Pascale - SANTA CECÍLIA ANS Médico - Pediatria 3

ANS Médico - GO 2 ANS Odontologia 1

ANS Fonoaudiologia 1

ANS Fisioterapia 1

Assistente de Saúde - Aux Enfermagem 1

Total 9

a. Há algum funcionário Trans ou Travesti atendendo na unidade?

Resposta: Não.

b. Há funcionários públicos provenientes de antes da Terceirização?

Resposta: Sim, nove (09) funcionários públicos da direta (médicos; cirurgião dentista, técnico de enfermagem, fonoaudiólogo e fisioterapeuta).

6. a. Quantas denúncias foram encaminhadas à UBS desde a terceirização?

Resposta: Houve 08 (oito) ouvidorias

b. Qual a natureza mais recorrente de denúncias?

Resposta: Atendimento especializado, medicação.

c. Qual o fluxo de encaminhamento dessas denúncias?

Resposta: Formulário Web, Correspondência Oficial, Cidadão

d. Quantas delas foram devidamente solucionadas?

Resposta: Todas as demandas foram respondidas.

e. Quantas denúncias estão ainda em aberto?

Resposta: Nenhuma.

3.7.3.2. Secretaria Estadual de Saúde

E dando continuidade às investigações acerca do atendimento a pessoas trans e travestis nos equipamentos de saúde e às questões com maior incidência relacionadas a esta população, a CPI-Trans emitiu o ofício nº **62-2022** endereçado ao Secretário Estadual de Saúde com os seguintes questionamentos:

- Número e descrição dos procedimentos cirúrgicos em pessoas intersexo, que englobam cirurgias para pessoas com DDS (Diversidade da Diferenciação Sexual), cirurgias genitais, hipospádias e criptorquidias;
- Lista de pessoas em tratamento nos ambulatórios especializados em estados intersexo e de DDS;
- Microdados (registros de atendimento por pessoa de forma individualizada, não agregada) dos atendimentos por DDS e demais estados intersexo, contendo as seguintes informações:
 - Endereço do domicílio e da ocorrência de cada pessoa atendida (logradouro, número, CEP, latitude/longitude);
 - Acompanhamentos (social, psicológico, jurídico, saúde), bem como características da pessoa atendida: gênero, raça, orientação sexual, profissão, idade, grau de instrução, religião, classe social.
 - Autorização assinada das pessoas que passaram por cirurgia por DDS, dando anuência aos procedimentos (caso exista).
- Número e descrição de pessoas trans vivendo com HIV em atendimento na cidade de São Paulo;
- Número e descrição de pessoas trans que morreram em decorrência da aids na cidade de São Paulo nos últimos 5 anos; e



- Número e descrição de pessoas trans que morreram em decorrência da tuberculose na cidade de São Paulo nos últimos 5 anos.

Quem respondeu ao ofício foi a Diretoria Técnica do CRT (Centro de Referência de Treinamento) - AIDS da Secretaria Estadual de Saúde do Estado de São Paulo, informando que as fichas de notificação de pessoas vivendo com HIV-AIDS não possuem campo para identidade de gênero dentro do sistema de notificações de agravo do Ministério da Saúde (SINAN), assim como o sistema de informação sobre mortalidade (SIM) também do Ministério da Saúde, não possui campo para identificação de identidade de gênero igualmente.

3.7.4. Dados e informações sobre hormonioterapia do SUS no Município de São Paulo

Na 3ª Reunião Extraordinária da CPI realizada no dia 08.04.2022, que tratou sobre o tema da hormonioterapia e saúde integral da população trans e travesti, foram identificadas falhas no acesso a tratamentos e aos equipamentos de saúde. Na ocasião, a Secretaria Municipal de Saúde apresentou dados informações relativas à distribuição de hormônios para as Unidades de Saúde, que não correspondiam com as oitivas de municípios atendidas e aos dados coletados pelo "Dossiê Hormonioterapia do SUS", que consta como anexo do presente relatório.

O documento, desenvolvido pelo mandato da Presidenta desta Comissão Parlamentar de Inquérito, no mês de novembro de 2021, a fim de compilar as informações referentes à demanda e as dificuldades do acesso ao direito à saúde da população trans e travesti na cidade de São Paulo, entrevistou 61 homens e mulheres trans, travestis e pessoas não binárias sobre a hormonioterapia do SUS na cidade de São Paulo.

Observou-se que as pessoas que não realizam tratamento hormonal estão localizadas nas zonas mais afastadas do Centro da cidade, diante da impossibilidade de atendimento para a hormonioterapia em Unidades Básicas de Saúde localizadas nas periferias, gerando uma demanda significativa de deslocamento.

Também foi identificado que mais de 62,3% das pessoas entrevistadas já foram afetadas pela falta de hormônios no posto em frequentam.

O principal medicamento citado é o Valerato de Estradiol - conhecido também como Primogyna -, utilizado na hormonioterapia realizada por mulheres trans e travestis, o qual foi indicado por 20 usuárias como hormônio em falta no posto que frequentam. O segundo mais

citado, é o medicamento Hormus (14 pessoas fazem referência à falta desse medicamento), utilizado na hormonioterapia realizada por homens trans.

Das 31 Unidades Básicas de Saúde pesquisadas, que a Secretaria de Saúde informa como especializadas para o tratamento da população trans e travesti, a maior parte não realiza tal atendimento, estando ele concentrando principalmente em 5 centros:

- a) UBS Santa Cecília;
- b) UBS República;
- c) Centro de Referência ao Tratamento de IST-AIDS;
- d) Centro de Saúde Escola Butantã; e
- e) Centro de Saúde Escola Barra Funda.

Dentre elas somente a UBS República e o Centro de Saúde Escola Barra Funda, contavam com o profissional médico endocrinologista, obrigatório pela regra da Portaria Interministerial nº 2.803 do Ministério da Saúde⁵¹.

As unidades também não reportam serviços de psicologia e psiquiatria específicos e direcionados à população trans e travesti. Conclui-se, nesse sentido, uma lacuna na política pública prevista pelo Ministério da Saúde e uma demanda por profissionais especializados de modo a cumprir o protocolo padrão.

O documento ainda traz diversos relatos de reclamações nos atendimentos e precarização das Unidades Básicas de Saúde especializadas. Exemplos desses casos são os seguintes:

“Nenhum dos profissionais que tenho acesso nessa UBS (República) nos atendem decentemente. São estúpidos, não ligam de fazer corpo mole e se recusar a nos dar atendimento, mesmo que a pessoa more longe e não possa voltar tão cedo pra conseguir atendimento, criam suas próprias regras pra nós fornecer os hormônios e as mudam constantemente, tornando quase impossível ter uma constância saudável em nossa hormonização”

*“O psicólogo que deveria nos atender finge que está do nosso lado quando tem gente olhando, mas durante a consulta nos ataca. Também finge que deu consultas que não deu. Fiquei mais de 1 ano tentando marcar meu retorno com ele e não consegui, quando fui ver no app Agenda Fácil ele tinha colocado que eu tinha passado com ele num dia que fui pedir uma informação a respeito da farmácia! O clínico geral que atualmente nos atende **não se informou de nada sobre transgeneridade antes de iniciar o serviço**. Erra*

⁵¹ Disponível em:

<https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/saude/Port2803_19_11_2013_processo_trans_sus.pdf>. Acesso em 09 de agosto de 2022.



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

severamente a respeito de efeitos causados pelos hormônios e dá informações incorretas. Outro dia disse que era normal ter cólicas frequentes por conta da testosterona pra uma pessoa que tinha acabado de iniciar. Pra resumir, não tem nada que esteja nos conformes nessa UBS”.

*“A **troca das marcas dos hormônios** após um longo tempo de uso dos mesmos, nos causa efeitos colaterais de adaptação, pois apesar de serem genéricos, sempre a manipulação das fórmulas são em proporções diferentes. Então seria interessante fazer mais pesquisas para saber quais os efeitos cada fórmula tem, e assim podermos ter a opção de nos hormonizar com o medicamento que melhor se adapta ao nosso organismo”.*

“Passo no hospital Emílio Ribas na especialidade Endocrinologia mas na farmácia nunca foi feita licitação de medicamentos de reposição hormonal ou terapia hormonal para pessoas trans”.

*“Direto fica em **falta o principal medicamento** que é o valerato de estradiol”.*

*“É muito difícil encontrar **profissionais treinados** para tal tratamento”.*

*“No posto em que frequento, o da Barra Funda, nem pelos médicos somos atendidos, sim pelos estudantes que **não sabem o que é o tratamento hormonal**”.*

*“Tenho muitos problemas com **agendamento** e os profissionais não levam muito a sério o processo que estou passando. Não sinto o mesmo tratamento que pessoas Cis recebem na unidade”.*

*“Tenho encontrado primogyna **apenas na região central**. A periferia tá em falta faz tempo. Segundo a assistente social do meu bairro é porque o SUS liberou para as unidades procurarem seus fornecedores de hormônio por conta própria”.*

*“**Tratamento desumanizado**, profissionais mal educados e com conhecimento raso sobre terapia hormonal, burocracias”.*

*“Acredito que falta organização e empatia para conosco, porque muitas vezes há **falta de medicamento** ou de agenda pra atendimento, mas não há informativo e a falta de comunicação acaba prejudicando nosso acompanhamento e muitas pessoas acabam optando por fazer uso por conta, algo totalmente arriscado para saúde. Além do deslocamento até a UBS onde gera gastos, somente para obter informações”.*

*“Acho que deveria ter **atendimento em todas as Ubs's para facilitar e não sobrecarregar as do Centro de SP**. Penso que isso tem prejudicado pois vejo relatos da dificuldade de marcar consultas onde vou e remarcar também é difícil pois as agendas sempre estão cheias. O fato da reforma também me deixa apreensivo se irá afetar meu processo de acompanhamento”.*

A partir dos relatos acima, é possível identificar demandas por maior atendimento nas periferias; necessidade de uma distribuição constante de medicamentos hormonais e capilarizada nas diferentes regiões da cidade, sobretudo periferias; questão de precarização dos serviços e dos profissionais responsáveis pelo serviço especializado; demora no agendamento de consultas. Esses comentários reforçam a necessidade de rever e monitorar as políticas de saúde para pessoas trans e travestis no município de São Paulo, população constantemente submetida a violências institucionais e estruturais

3.7.5. Conclusões

- A obrigatoriedade de apresentação de laudos para atendimentos cotidianos nas unidades de saúde foi apontada como um dos fatores que contribui com a demora e até mesmo com o impedimento de determinados pacientes terem acesso a procedimentos cirúrgicos;
- As pessoas trans e travestis que estão na lista de espera de cirurgias não recebem orientações sobre os procedimentos pré e pós-operatórios, ou informações sobre o lugar da lista de espera que estão e qual o tempo médio de espera para os procedimentos;
- Foi apresentada pela Secretaria Municipal de Saúde informações divergentes sobre a distribuição de hormônios para Unidades de Saúde cadastradas na Rede Sampa Trans em comparação com os dados coletados pelo “Dossiê Hormonioterapia no SUS”⁵², realizado em novembro de 2021, que consta como anexo ao relatório final da CPI.
- A Escola Municipal de Saúde é quem coordena a realização de cursos de capacitação e sensibilização dos funcionários das Unidades de Saúde que participam da Rede Sampa Trans;
- A Secretaria relatou não conhecer nenhuma reclamação dos usuários quanto à gestão das Organizações Sociais nas UBSs que são parte do processo Transexualizador e

⁵² O dossiê “Hormonioterapia no SUS” foi realizado pelo mandato da Ver. Erika Hilton a fim de mapear os serviços ofertados pelo Sistema Único de Saúde na cidade de São Paulo que realizam atendimento à população trans e travestis. Foi realizada a coleta de informações com um formulário aberto entre setembro e outubro de 2021, onde foram colhidas denúncias sobre falta de hormônios, distância entre o local do tratamento e a residência dos usuários e problemas de oferta do serviço nos locais indicados pela Rede Sampa Trans. Para saber mais, veja o capítulo 6 deste Relatório.

também garantiu que todas as UBSs possuem os hormônios listados no protocolo de hormonioterapia. Esses dados, contudo, não se confirmam quando comparados com as denúncias recebidas na CPI e no mandato parlamentar da Vereadora Presidenta da Comissão;

- A Secretaria informou que possui o potencial a ser explorado para dobrar as regiões da cidade a serem atendidas pelo Processo Transexualizador.

3.8. EIXO 8: REDES SOCIAIS

3.8.1. Contextualização

A transfobia compartilhada pelas redes sociais é carregada de discurso de ódio, intolerância, discriminação e disseminação de fake news. Essa estratégia de difusão de desinformação acaba desembocando em transfobia e na criação de uma ideologia *anti-trans*, que vitimiza centenas de pessoas do grupo todos os anos. É na internet onde são disseminadas mensagens de ódio que contribuem para a vulnerabilização e criminalização da população trans. Este é um problema que precisa ser solucionado com certa urgência, considerando os impactos negativos que essas condutas podem produzir no imaginário social e na vida das pessoas trans e travestis, principalmente as mais jovens.

Por conta desse cenário, a CPI, desde a sua instalação, avaliou a necessidade de investigar as violências praticadas contra o grupo no ambiente das plataformas digitais.

Como meio de preparação da 4ª Reunião Extraordinária, a assessoria da presidência da CPI realizou reuniões com atores importantes no debate sobre a violência no âmbito virtual. Além das consultas feitas a representantes do Ministério Público, órgão que já possui uma atuação histórica na investigação de delitos cibernéticos e no funcionamento das redes sociais para combate à prática discriminatória nas plataformas, também foi feita reunião, em 03 de maio de 2022, com representantes do InternetLab, uma importante organização sem fins lucrativos, que atua de maneira interdisciplinar para promover o debate acadêmico e a produção de conhecimento nas áreas de direito e tecnologia, sobretudo no campo da Internet.

O encontro com a organização foi fundamental para o desenho da reunião da CPI, pois, tendo como base o MonitorA, observatório de violência política conduzido pelo InternetLab em parceria com a revista AzMina, foram discutidas o modo concreto como os ataques online são direcionados às pessoas trans e travestis, assim como as principais demandas apresentadas por pessoas trans e travestis quanto à nocividade das redes sociais

para o grupo. A organização também pôde esclarecer à assessoria da presidência os principais desafios que tem encontrado no que diz respeito às denúncias de transfobia nas plataformas (funcionamento de algoritmos e o trabalho desenvolvido pelos moderadores de conteúdo), além de fornecer algumas recomendações sobre como o trabalho das redes sociais pode ser aperfeiçoado nesse sentido.

Com essas informações sobre o tema, a reunião da CPI foi preparada a partir das seguintes conclusões:

- 1) Deve ser garantido o comprometimento das plataformas digitais em promover o combate à transfobia, sobretudo no trabalho desenvolvido pelos moderadores de conteúdo nas redes sociais;
- 2) Os termos de uso das plataformas atuantes no país estão quase sempre atrelados a experiências internacionais, o que faz com que muitas disposições sobre tolerância a práticas discriminatórias não sirvam à realidade brasileira. Por conta disso, é necessário refletir sobre a maneira pela qual esses termos podem incorporar elementos próprios da discriminação transfóbica praticada no contexto brasileiro (a exemplo do uso pejorativo da palavra “travesti”, termo utilizado exclusivamente no Brasil);
- 3) Os algoritmos responsáveis pelo controle de conteúdos relacionados à pedofilia são um exemplo bem sucedido de moderação de práticas ilegais no ambiente virtual. É importante avaliar se métricas semelhantes podem ser utilizadas para combater violências motivadas por transfobia na internet, que tendem a perdurar nas plataformas, mesmo depois de formalizadas denúncias contra elas; e
- 4) É fundamental que as plataformas imponham celeridade na análise de denúncias de conteúdos transfóbicos disponíveis nas redes sociais e desenvolvam léxicos funcionais que facilitem o controle espontâneo (independentemente de denúncia) de conteúdos transfóbicos

3.8.2. Reunião



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

3.8.2.1. 4ª Reunião Extraordinária - 05.05.2022 - Transfobia e Redes Sociais

A 4ª Reunião Extraordinária ocorreu, no entanto, sem a oitiva das empresas convidadas (Twitter, Google e Meta), que não compareceram. Na ocasião, os questionamentos direcionados às empresas foram convertidos em ofícios requerendo informações às empresas. As respostas aos requerimentos foram recebidas pela Comissão e constam no subcapítulo deste Relatório. Posteriormente, algumas das plataformas entraram em contato com a presidência da CPI solicitando uma reunião individual sobre o tema sob investigação na Comissão.

3.8.3. Ofícios expedidos e respostas institucionais

3.8.3.1. Twitter, Google e Meta

Dando início a uma investigação sobre os procedimentos de combate à violência digital nas redes sociais, a CPI-Trans emitiu os ofícios nº **45, 46 e 47 de 2021** para o Twitter, o Google-Youtube e o Facebook respectivamente com os seguintes questionamentos:

- Quais as políticas que a empresa tem tomado para prevenir a disseminação de conteúdos de cunho transfóbico em suas plataformas?
- Quais as políticas que a empresa tem tomado para retirar das plataformas de rede social conteúdos já postados de cunho transfóbico e violento com pessoas trans e travestis?
- A empresa tem o registro, em suas plataformas, dos vídeos, fotos e conteúdos retirados de circulação por transfobia e violência contra pessoas trans e travestis?
- Quais as políticas que a empresa adota, em suas plataformas de redes sociais, para evitar vídeos, fotos e conteúdos que contenham registro das agressões, torturas e assassinatos de pessoas trans e travestis?

As três empresas inquiridas nos respectivos ofícios forneceram respostas que têm em comum a ausência de proteção específica a pessoas trans e travestis, mas afirmaram possuir políticas de proteção de forma geral contra discurso de ódio ou dirigidas a pessoas agrupadas por características como raça, gênero, idade, entre outras. A intolerância é coibida em políticas que tratam do assunto de forma coletiva ou generalista e todas afirmam que está



implícita nestas políticas, assim como nos mecanismos de coação, que grupos como de pessoas trans e travestis sejam contemplados.

O **Twitter Brasil**, representado pelo escritório de advocacia Pinheiro Neto, forneceu as respostas cujos destaques constam a seguir:

“Ainda que não sejam políticas específicas voltadas ao combate à violência e discriminação contra pessoas trans e travestis, é evidente que as políticas mencionadas contribuem na prevenção da divulgação de conteúdo transfóbico e de conteúdo que envolva violência contra estes grupos”.

“As regras do Twitter, publicamente disponíveis através do link <https://help.twitter.com/pt/rules-and-policies/twitter-rules>, por sua vez, têm objetivo de garantir que todos os usuários possam participar da conversa pública de forma livre e segura. Para tanto, as REGRAS DO TWITTER detalham não apenas tipos de conteúdo que os usuários podem ou não publicar, mas também atividades que podem ou não ser praticadas no Twitter.

As Operadoras do Twitter, por meio das REGRAS DO TWITTER proíbem expressamente o compartilhamento de qualquer conteúdo que (i) incite comportamentos violentos e criminosos; (ii) ameace a segurança dos usuários, como abuso, automutilação, assédio, suicídio, exploração sexual e nudez não consensual; (iii) promova discurso de ódio, violência e conteúdo explícito. Confira-se:

Segurança

Violência: não é permitido fazer ameaças de violência contra um indivíduo ou um grupo de pessoas. Também proibimos a glorificação da violência. Saiba mais sobre nossas políticas contra ameaças violentas e glorificação da violência.

Terrorismo/extremismo violento: não é permitido ameaçar nem promover terrorismo ou extremismo violento.

Exploração sexual de menores: o Twitter tem uma política de tolerância zero em relação à exploração sexual de menores.

Abuso/assédio: não é permitido se envolver no assédio direcionado a alguém nem incitar outras pessoas a fazer isso, inclusive desejar que alguém sofra lesões.

Conduta de propagação de ódio: também não é permitido promover violência, ameaçar ou assediar outras pessoas com base em raça, etnia, nacionalidade, casta, orientação sexual, gênero, identidade de gênero, religião, idade, deficiência ou doença grave.

Suicídio ou automutilação: não é permitido promover nem incentivar o suicídio ou a automutilação.

Mídia sensível, incluindo violência explícita e conteúdo adulto: não é permitido publicar mídias que contêm conteúdo excessivamente sangrento nem compartilhar conteúdo violento ou adulto em vídeos ao vivo ou fotos de capa ou de perfil. Mídias que representam violência sexual e/ou agressão também não são permitidas.

Dentre as políticas do Twitter que tem por objetivo a manutenção de um ambiente seguro para os usuários, importante destacar, em primeiro lugar, a **POLÍTICA CONTRA PROPAGAÇÃO DE ÓDIO** (Doc. nº 8). O objetivo da referida política é proibir comportamentos de assédio direcionados a indivíduos relacionados a categorias protegidas, incluindo atos de violência, ataques ou ameaças a pessoas com base em raça, etnia, origem nacional, orientação sexual, sexo, identidade de gênero, religião, idade, deficiência ou doença grave.

Dentro desta Política, necessário enfatizar as cláusulas que proíbem “incitação contra categorias protegidas”, dentre as quais, evidentemente, se encontram as pessoas transexuais e travestis, bem como “declarações, apelidos, tratamentos sexistas e racistas recorrentes e/ou não consensuais ou outro conteúdo que rebaixe alguém”, a seguir transcritas:

Incitação contra categorias protegidas: Proibimos incitar comportamento voltado para pessoas ou grupos de pessoas pertencentes a categorias protegidas. Isso inclui o conteúdo pretendido:

- incitar medo ou disseminar estereótipos sobre uma categoria protegida, inclusive afirmar que membros de uma categoria protegida são mais propensos a participar de atividades perigosas ou ilegais. Por exemplo: “todos os [grupo religioso] são terroristas”.
- incitar outras pessoas a assediarem membros de uma categoria protegida dentro ou fora da plataforma. Por exemplo: “Não aguento mais esses [grupo religioso] se achando melhores que nós! Se alguém vir uma pessoa usando [símbolo religioso de tal grupo], arranque e poste a foto!”
- incitar a discriminação na forma de negação de apoio ao empreendimento econômico de uma pessoa ou de um grupo por conta da associação percebida a uma categoria protegida. Por exemplo: “Se você for a uma loja de [grupo religioso], é porque apoia esses [insulto]. Vamos parar de dar nosso dinheiro para esses [ofensa religiosa]”. Isso pode não incluir conteúdo destinado como político por natureza, como comentários políticos ou conteúdo relacionado a boicotes ou protestos.

Observe que conteúdos destinados a incitar violência contra uma categoria protegida são proibidos em desejar, incitar ou esperar que uma pessoa ou um grupo de pessoas sofra danos graves.



Nós proibimos o uso de conteúdos direcionados a indivíduos e grupos na tentativa de incitar o medo ou propagar estereótipos assustadores sobre uma categoria protegida. Isso inclui, por exemplo, afirmar que membros de uma categoria protegida são mais suscetíveis a participar de atividades perigosas ou ilícitas (p. ex., "todos os praticantes de [grupo religioso] são terroristas").

Declarações, apelidos, tratamentos sexistas e racistas recorrentes e/ou não consensuais ou outro conteúdo que rebaixe alguém. É proibido direcionar a alguém declarações ou tratamentos repetidos ou outros conteúdos com intenção de desumanizar, degradar ou reforçar estereótipos negativos ou nocivos sobre uma categoria protegida. Isso inclui atribuir o gênero incorreto a pessoas transgêneras. Também proibimos a desumanização de um grupo de pessoas, com base na religião, casta, idade, deficiência, doença grave, origem nacional, raça ou etnia. Em alguns casos, como (sem caráter exclusivo) uso intenso e repetitivo de declarações, apelidos, tratamentos sexistas e racistas cujo principal objetivo seja ameaçar ou intimidar outras pessoas, solicitaremos a remoção do Tweet. Em outros casos, como (sem caráter exclusivo) uso moderado e isolado cujo principal objetivo seja ameaçar ou intimidar outras pessoas, poderemos limitar a visibilidade do Tweet, conforme descrito mais detalhadamente a seguir."

Além da POLÍTICA CONTRA PROPAGAÇÃO DE ÓDIO, as Operadoras do Twitter também buscam combater a disseminação de conteúdo de cunho transfóbico e de conteúdo que contenha violência contra pessoas trans e travestis através da POLÍTICA DE MÍDIA SENSÍVEL (Doc. nº 9), a POLÍTICA CONTRA AMEAÇAS VIOLENTAS (Doc. nº 10), e a POLÍTICA SOBRE COMPORTAMENTO ABUSIVO (Doc. nº 11)."

Com o objetivo de melhor responder os questionamentos desta CPI, o TWITTER BRASIL transcreve abaixo trechos mais relevantes das referidas Políticas relacionados ao objeto do r. ofício:

"Política de mídia sensível: Não é permitido publicar mídias que apresentem conteúdo excessivamente sangrento nem compartilhar conteúdo violento ou adulto em vídeos ao vivo ou em imagens do perfil ou no banner da Lista. Mídias representando violência sexual e/ou agressão também não são permitidas. (...)

Nós reunimos o conteúdo de mídias sensíveis nas seguintes categorias: Violência explícita Violência explícita é qualquer forma de mídia que retrate morte, violência, procedimentos médicos ou ferimentos físicos graves em detalhes gráficos.

Alguns exemplos incluem, entre outros, representações de: crimes ou acidentes violentos; lutas físicas; abuso físico de crianças; fluidos corporais,



CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO

incluindo sangue, fezes, sêmen etc.; lesões físicas graves, incluindo ferimentos visíveis; e animais gravemente feridos ou mutilados. Nota: pode haver exceções para conteúdo de documentários ou de cunho educacional.

(...)

Violência gratuita: Violência gratuita é qualquer forma de mídia que retrate de modo excessivo ou repugnante conteúdo relacionado a cenas de morte, violência ou lesões corporais graves, ou conteúdo violento que é compartilhado com motivos sádicos. Alguns exemplos incluem, entre outros, representações de: seres humanos desmembrados ou mutilados; restos humanos carbonizados ou queimados; órgãos internos ou ossos expostos; e tortura ou matança de animais.

Nota: pode haver exceções para conteúdos de sacrifício religioso, preparação ou processamento de alimentos e caça.

Imagens de propagação de ódio Imagens de propagação de ódio são logotipos, símbolos ou imagens cuja finalidade seja promover a hostilidade contra pessoas com base em sua raça, religião, deficiência, orientação sexual, gênero, identidade de gênero ou etnia/nacionalidade. Alguns exemplos de imagens de propagação de ódio incluem, entre outros: símbolos historicamente associados a grupos de propagação de ódio, como a suástica nazista; imagens que retratam outras pessoas em condições degradantes ou alteradas para incluir símbolos de propagação de ódio, por exemplo, alterações de imagens de indivíduos para incluir características animais; ou imagens alteradas para incluir símbolos de propagação de ódio ou referências a um assassinato em massa direcionado a uma categoria protegida, por exemplo, manipulação de imagens de indivíduos para incluir brasões amarelos com a Estrela de Davi, em referência ao Holocausto. O que viola essa política? Nosso objetivo é limitar a exposição a imagens e vídeos sensíveis e evitar o compartilhamento de tipos sensíveis de mídia potencialmente perturbadores.

Por isso, mudamos nossa abordagem de execução dependendo do tipo de mídia compartilhado e onde ele foi compartilhado.

Violência explícita, conteúdo adulto e imagens de propagação de ódio não marque pessoas em imagens ou vídeos não solicitados que contenham violência explícita, conteúdo adulto ou imagens de propagação de ódio; e não inclua violência explícita, conteúdo adulto ou imagens de propagação de ódio em vídeos ao vivo, imagens de perfil, capa ou banner da Lista. Conduta sexual violenta e violência gratuita Proibimos conduta sexual violenta para evitar a normalização do assédio sexual e de violência não consensual associada a atos sexuais.

Proibimos conteúdo com violência gratuita porque pesquisas mostraram que a exposição repetida a conteúdo violento online pode afetar negativamente



o bem-estar de uma pessoa. Por isso, você não pode compartilhar imagens ou vídeos que mostrem conta sexual violenta ou violência gratuita no Twitter.

Nota: exceções muito limitadas podem ser aplicáveis a mídias com conteúdo sangrento se ela estiver relacionada a eventos dignos de serem noticiados.”

(...)

“Ainda que não sejam políticas específicas voltadas ao combate à violência e discriminação contra pessoas trans e travestis, é evidente que as políticas mencionadas contribuem na prevenção da divulgação de conteúdo transfóbico e de conteúdo que envolva violência contra estes grupos”

Desta forma, as políticas listadas não se referem propriamente a pessoas trans e travestis, mas abarcam formas de comportamento de forma geral para todo e qualquer indivíduo ou grupo.

O escritório Pinheiro Neto segue sua explanação:

“Para avaliar as condutas, as Operadoras do Twitter contam com 2 (dois) tipos de recursos:

Revisão humana, que opera ininterruptamente e responde a denúncias em qualquer idioma, ao mesmo tempo em que trabalha para monitorar a integridade da conversa pública e aplicar os termos e regras do Twitter de forma objetiva e consistente. A equipe de revisão humana funciona 24 (vinte e quatro) horas por dia, 7 (sete) dias por semana em todos os idiomas suportados pelo Twitter, o que inclui o português; e

Tecnologia como machine learning e automação, que identificam proativamente conteúdos potencialmente infringentes aos termos de serviço e políticas do Twitter, independentemente de denúncias, bem como auxiliam as Operadoras do Twitter a revisar as denúncias de conteúdo com mais eficiência. As Operadoras do Twitter vêm investindo cada vez mais em soluções tecnológicas para responder à atividade maliciosa online, de forma que, atualmente, mais de 65% do conteúdo abusivo é identificado por machine learning.

Os TERMOS DE SERVIÇO do Twitter deixam claro que, em caso de violação ao contrato de uso pelo usuário, as Operadoras da plataforma podem remover, diminuir a distribuição de conteúdo, bem como suspender ou encerrar contas de usuários.

As REGRAS DO TWITTER também indicam, em suas políticas específicas, as possíveis consequências da violação das regras. Como não poderia deixar de ser, a POLÍTICA DE MÍDIA SENSÍVEL, a POLÍTICA CONTRA AMEAÇAS VIOLENTAS, a POLÍTICA SOBRE COMPORTAMENTO



CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO

ABUSIVO, bem como a POLÍTICA CONTRA PROPAGAÇÃO DE ÓDIO, preveem as consequências das violações de suas regras. Confira-se:

“Política de mídia sensível (...) O que acontecerá se você violar esta política? A ação de execução que usamos depende do tipo de mídia compartilhado e onde ele foi compartilhado.

Violência explícita, conteúdo adulto e imagens de propagação de ódio. Vídeo ao vivo e fotos de perfil – na primeira vez que você violar esta política, solicitaremos que remova o conteúdo. Você também ficará impedido temporariamente de acessar sua conta e de Tweetar. Se você violar esta política novamente depois do primeiro aviso, sua conta será permanentemente suspensa; enviar conteúdo violento ou adulto não solicitado para alguém – se você marcar alguém em mídias sensíveis de uma forma claramente abusiva ou não solicitada, pediremos que você remova o conteúdo de acordo com nossa política de comportamento abusivo; e contas dedicadas à publicação de mídias sensíveis – sua conta poderá ser permanentemente suspensa se a maioria de suas atividades no Twitter for o compartilhamento de mídias sensíveis. Se você acredita que a suspensão da sua conta foi um erro, envie uma contestação.

Conduta sexual violenta e violência gratuita: se você compartilhar mídias que mostram conduta sexual violenta ou violência gratuita em qualquer parte do Twitter, solicitaremos que você remova o conteúdo. Se sua conta for dedicada à publicação desse tipo de conteúdo, ela será suspensa permanentemente de forma imediata. Se você acredita que a suspensão da sua conta foi um erro, envie uma contestação.”

“Comportamento abusivo (...): Consequências Ao determinar a multa pela violação desta política, consideramos uma série de fatores, incluindo, entre outros, a gravidade da violação e os registros anteriores de violações de regras da pessoa. Segue-se uma lista de prováveis opções de medidas corretivas para conteúdos que violam esta política:

Rebaixamento de Tweets em respostas, exceto quando o usuário seguir o autor do Tweet. Tornar os Tweets não qualificados para amplificação nos principais resultados de busca e/ou nas timelines de usuários que não sigam o autor do Tweet. Exclusão dos Tweets e/ou contas em e-mails ou recomendações de produtos. Solicitação da remoção do Tweet. Por exemplo, podemos solicitar que a pessoa remova o conteúdo que viola as regras e passe por um período no modo somente leitura antes que possa Tweetar novamente. Violações subsequentes levarão a períodos de somente leitura mais longos e, por fim, podem resultar em suspensão permanente.

Suspensão de contas cuja principal utilização tenhamos determinado ser o envolvimento em comportamento abusivo, conforme definido nesta política, ou que tenham compartilhado ameaças violentas. (...) Se uma pessoa



CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO

acreditar que a suspensão de sua conta foi um erro, poderá enviar um recurso.”

“Política contra propagação de ódio (...) Consequências: De acordo com essa política, tomamos providências em relação a comportamentos direcionados a indivíduos ou a toda uma categoria protegida com conteúdo de propagação de ódio, conforme descrito acima. O direcionamento pode ocorrer de inúmeras maneiras, por exemplo, menções, incluindo uma foto de uma pessoa, mencionar o nome completo de alguém etc. Ao determinar a penalidade pela violação desta política, consideramos determinados fatores, incluindo, sem caráter exclusivo, a gravidade da violação e a existência de registro anterior de violação das regras por um indivíduo. Segue-se uma lista de prováveis opções de medidas corretivas para conteúdos que violam esta política:

Rebaixamento de Tweets em respostas, exceto quando o usuário seguir o autor do Tweet. Tornar os Tweets não qualificados para amplificação nos principais resultados de busca e/ou nas timelines de usuários que não sigam o autor do Tweet. Exclusão dos Tweets e/ou contas em e-mails ou recomendações de produtos. Solicitação da remoção do Tweet. Por exemplo, podemos solicitar que a pessoa remova o conteúdo que viola as regras e passe por um período no modo somente leitura antes que possa Tweetar novamente. Violações subseqüentes levarão a períodos de somente leitura mais longos e, por fim, podem resultar em suspensão permanente. Suspensão de contas cuja principal utilização tenhamos determinado ser o envolvimento em propagação de ódio, conforme definido nesta política, ou que tenham compartilhado ameaças violentas.

Ainda, as Operadoras do Twitter colocam à disposição dos usuários da Internet – titulares ou não de contas no Twitter – formulários específicos para denúncias de violação aos TERMOS DO SERVIÇO e às REGRAS DO TWITTER, incluindo conteúdo sensível, ameaças violentas, comportamento abusivo, discurso de ódio, dentre outras violações.

Como denunciar diretamente de um Tweet, Lista ou perfil

As violações em Tweets, Listas ou perfis individuais que podem ser denunciadas incluem spam, conteúdo abusivo ou nocivo, anúncios impróprios, automutilação e falsa identidade. Para saber como denunciar outros tipos de violações, veja a seção **Como denunciar tipos específicos de violações abaixo**. (...)

Como denunciar violações em perfis:

1. Abra o perfil que você quer denunciar.
2. Selecione o ícone de **menu**
3. Selecione **Denunciar** e depois o tipo de problema que você deseja denunciar.



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

4. Se você selecionar **Está sendo abusivo ou nocivo**, solicitaremos que você forneça informações adicionais sobre o problema denunciado. Também podemos pedir que você selecione outros Tweets da conta que está denunciando para que tenhamos mais contexto para avaliar a denúncia.
5. Incluiremos os textos dos Tweets denunciados nos e-mails de acompanhamento e nas notificações que enviarmos a você. Para desativar o recebimento dessas informações, desmarque a caixa ao lado de **Atualizações sobre esta denúncia podem mostrar estes Tweets**.
6. Depois que recebermos sua denúncia, faremos recomendações de outras providências que você poderá tomar para melhorar sua experiência no Twitter.

Para realizar denúncias, basta acessar e preencher um dos formulários disponíveis nos links acima elencados ou seguir os passos informados. Uma vez recebida a denúncia, as Operadoras do Twitter a analisa e, constatando a desconformidade com suas regras e políticas, procedem à remoção do respectivo conteúdo e, se for caso, até mesmo à suspensão da conta do usuário que o publicou.

Com relação ao questionamento quanto ao registro “dos vídeos, fotos e conteúdos retirados de circulação por transfobia e violência contra pessoas trans e travestis”, o TWITTER BRASIL entende ser importante trazer as seguintes informações a esta CPI:

O Marco Civil da Internet, diploma legal aplicável às aplicações de Internet, tais como o Twitter, prevê, dentre outras matérias, um procedimento e requisitos legais a serem preenchidos para a quebra de sigilo e fornecimento de dados de usuários que se utilizam dos serviços de provedores de aplicação de Internet.

Ao conferir tratamento legal à matéria de fornecimento de dados, o Marco Civil da Internet estabeleceu como únicos elementos a serem obrigatoriamente coletados e preservados pelo prazo máximo de 6 (seis) meses os “registros de acesso a aplicações de internet”, isto é, “o conjunto de informações referentes à data e hora de uso de uma determinada aplicação de internet a partir de um determinado endereço IP”

Assim, não há no ordenamento jurídico brasileiro qualquer norma que obrigue os provedores de aplicação de Internet a coletarem cópia do conteúdo veiculado pelos usuários. Uma vez deletado o conteúdo, ele não é guardado ou registrado pelas Operadoras do Twitter.

Portanto, as Operadoras do Twitter não possuem registro “dos vídeos, fotos e conteúdos retirados de circulação por transfobia e violência contra pessoas trans e travestis”.



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

Já a **empresa Google**, proprietária da rede social de publicação de vídeos **Youtube**, representada por sua advogada do escritório Mattos Filho, forneceu as seguintes respostas:

“O YouTube é uma aplicação de internet, regulada pelo art. 5º, VII do Marco Civil da Internet (“MCI”), que hospeda conteúdo na forma de vídeos. Apesar de o YouTube possuir diversas regras e diretrizes aplicáveis sobre os tipos de conteúdo que são aceitos na plataforma, o controle editorial sobre o **conteúdo postado é exclusivo do criador**.

Ainda que não seja responsável pelo conteúdo compartilhado por terceiros e não tenha a obrigação de realizar controle de conteúdo, o YouTube acredita na importância de ser um espaço democrático, plural e saudável de interação, no que se incluem manifestações artísticas, jornalísticas, opiniões políticas, depoimentos pessoais, dentre outros. A preservação desse espaço é feita pela aceitação, por todos os usuários, das Diretrizes da Comunidade, que são essenciais para a manutenção do ambiente em conformidade com os Termos de Serviço do YouTube.

As Diretrizes da Comunidade indicam os tipos de conteúdo que são considerados inadequados ou inaceitáveis na plataforma, tais como conteúdo explícito ou violento, conteúdo prejudicial ou perigoso, conteúdo de incitação ao ódio a um determinado grupo de pessoas.

(...)

A plataforma além de atuar em favor da diversidade, tem como regra e prática em sua comunidade o respeito às pessoas lésbicas, gays, bissexuais, trans, travestis, intersexuais, queer, assexuais e outros grupos que fogem da heterocisnormatividade (“LGBTQIA+”).

No tocante às políticas da plataforma contra conteúdos de cunho transfóbico e violento com pessoas trans e travestis, a Google esclarece que as já referidas Diretrizes da Comunidade são a principal fonte de orientação e estabelecimento das regras aos seus usuários sobre os conteúdos não permitidos na plataforma e, entre nelas, constam as Políticas que vedam **(i)** discurso de ódio; **(ii)** conteúdo violento ou explícito e **(iii)** a prática de assédio e bullying virtual.

A “**Política de discurso de ódio**” foi criada pela plataforma para não permitir, nem tolerar “conteúdo que promove violência ou ódio contra indivíduos ou grupos com base em qualquer um dos seguintes atributos: idade, casta, deficiência, etnia, **identidade de gênero**, nacionalidade, raça, status de imigração, religião, **sexo/gênero**, **orientação sexual** e situação militar, assim como a condição de vítima ou familiar de vítima de eventos violentos.

Por meio de tal Política, o YouTube não permite conteúdos que desumanizam “indivíduos ou grupos com base nesses atributos nem



CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO

materiais que aleguem que essas pessoas sejam física ou mentalmente inferiores ou que elogiem ou exaltem a violência contra elas” e não tolera vídeos, dentre outros, que: a) exaltam ou glorificam “a violência contra pessoas ou grupos com base nas características mencionadas acima”; b) divulgam “teorias da conspiração afirmando que pessoas ou grupos são maus, corruptos ou maliciosos com base em qualquer um dos atributos mencionados acima”; c) condenem “a atração emocional, romântica ou sexual de uma pessoa”.

Já a “**Política sobre conteúdo violento ou explícito**” proíbe, dentre outros conteúdos, os que: a) estimulam “violência contra indivíduos ou um grupo definido de pessoas”; b) contenham agressão física/sexual violenta (vídeo, imagens estáticas ou áudio) e; c) tenham “filmagem feita pelo agressor durante um evento que resultou em muita violência ou morte, em que armas, vítimas feridas ou ações violentas podem ser vistas ou ouvidas”.

Por meio dessa Política, vídeos com imagens de violência contra pessoas trans e travestis serão removidos da plataforma, como se detalhará melhor abaixo.

Ainda, por meio da “**Política contra assédio e bullying virtual**” o YouTube também incumbe-se de remover vídeos que ameacem pessoas ou “persiga [m] um indivíduo com insultos contínuos ou maliciosos com base em características intrínsecas”, os quais, por exemplo, intimidem pessoa pertencente a um grupo protegido²³, como as pessoas trans e travestis. Por fim, além das políticas mencionadas, destaca-se que o YouTube também promove a remoção de conteúdos perigosos ou nocivos²⁴ dirigidos às pessoas da comunidade LGBTI, ou não.

Como regra geral, o conteúdo que viola as políticas do YouTube é removido da plataforma. A violação reiterada das políticas pode também gerar penalidades ao canal e até o encerramento da conta do criador.

Para identificar esse conteúdo, o YouTube utiliza a combinação de pessoas e máquinas (“machine learning”): enquanto o sistema de machine learning auxilia na (i) identificação e na remoção automática de spams; e (ii) na sinalização de conteúdo classificado como violador das políticas, os revisores treinados “avaliam se o vídeo de fato viola nossas políticas e protegem conteúdo que tenha objetivos educacionais, científicos, documentais ou artísticos.

Caso a violação do conteúdo seja constatada, o vídeo será removido ou, se for o caso, terá suas restrições de idade redefinidas, se ele não for apropriado para todos os públicos. Na hipótese de remoção do conteúdo por violação a qualquer uma das políticas do YouTube, o que inclui as Políticas descritas acima, o criador do conteúdo/proprietário do canal recebe uma notificação que informa a violação e sua consequência (a remoção do conteúdo). A



CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO

primeira violação implica somente a remoção do conteúdo e o recebimento de um alerta, com a manutenção dos demais vídeos e do canal.

Caso o criador de conteúdo e proprietário do canal cometa uma nova violação, ele receberá um Aviso (ou "Strike") e a conta sofrerá restrições temporárias, como a impossibilidade de compartilhamento de vídeos e histórias. Após o recebimento de três Avisos em um período de noventa dias, a penalidade aplicada será a remoção do canal da Plataforma.

O resultado da aplicação das políticas é divulgado trimestralmente por meio do Relatório de Transparência, que contém informações sobre as remoções de conteúdos compartilhados na plataforma para referência dos usuários.

Por meio de tal Relatório, verifica-se que, **entre julho e setembro de 2021, foram removidos da plataforma 250.962 vídeos de extremismo violento mediante as políticas do YouTube contra "publicações que contenham incitação ao ódio, conteúdo violento ou explícito"**; por meio da Política de discurso de ódio, no mesmo período, foram removidos 114.85433 vídeos, o que confirma que as regras criadas para proteção de comunidades ainda marginalizadas pela sociedade, como as pessoas trans, são efetivamente aplicadas.

Por fim, sobre os registros dos conteúdos removidos, **a Google informa que o histórico de remoções é tratado e divulgado no Relatório de Transparência e o fornecimento de informações específicas sobre a remoção, quando existentes, dependem de ordem judicial e da identificação individualizada dos conteúdos por meio das respectivas URLs, conforme assim disposto nos arts. 10, § 1º e 19, caput, do MCI.**

Essas são as principais informações a respeito da existência e aplicação das Políticas de Uso do YouTube que vedam conteúdos com discurso de ódio, de cunho transfóbico e violento contra pessoas trans e travestis, assim como suas respectivas consequências em caso de violação."

O escritório de advocacia Davi Tangerino e Salo de Carvalho respondeu em nome de seu cliente, o **Facebook Serviços Online do Brasil Ltda.** A seguir, os destaques da resposta:

"Tais regras estão previstas nos "Padrões de Comunidade" e "Diretrizes da Comunidade" (Doc. 02 e Doc. 03) e são apresentadas de maneira clara e acessível nos endereços <https://www.facebook.com/communitystandards/> e https://help.instagram.com/477434105621119/?helpref=hc_fnav.

Portanto, em atenção às questões formuladas por esta Exma. Comissão, informa-se que são proibidos: (1) os ataques a pessoas com base em suas características protegidas, que segundo os "Padrões de Comunidade", englobam raça, etnia, nacionalidade, deficiência, afiliação religiosa, casta,



CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO

orientação sexual, sexo, identidade de gênero e doença grave⁵, (2) o uso de linguagem que incite ou facilite situações de violência grave⁶ e (3) a publicação de conteúdos que glorifiquem a violência ou celebrem o sofrimento ou humilhação de outras pessoas.

Por sua vez, os Termos de Serviço do Facebook e os Termos de Uso do Instagram vedam o compartilhamento de qualquer material ilegal, discriminatório ou que viole direitos de outras pessoas (item 38 dos Termos de Serviço do Facebook - Doc. 04) (item “Seus compromissos”, nos Termos de Uso do Instagram¹¹ – Doc. 05).

Ou seja, **a proibição da veiculação do discurso de ódio, detectado através do reconhecimento da utilização de características protegidas entre as quais estão gênero e identidade de gênero, e do conteúdo violento ou de incitação à violência estão contempladas nos Padrões e Diretrizes de Comunidade e nos Termos de Uso da META PLATFORMS.** Para garantir sua efetividade, há mais de 40.000 pessoas trabalhando em segurança e proteção no *Facebook* e é feito um permanente investimento em ferramentas e sistemas de inteligência artificial que permitam a localização e remoção proativas do discurso de ódio, e de conteúdo que represente violência e incitação.

Em decorrência da aplicação das referidas políticas e do refinamento das tecnologias de detecção, foi possível observar um persistente declínio na prevalência de discurso de ódio no *Facebook* e no *Instagram*.¹³ No terceiro trimestre de 2021, por exemplo, este tipo de discurso representou 0,03%, ou 3 visualizações de discurso de ódio a cada 10.000 visualizações de conteúdo no *Facebook*, ante 0,05%, ou 5 visualizações de discurso de ódio a cada 10.000 visualizações de conteúdo no 2º trimestre do mesmo ano. Já no *Instagram*, a prevalência de discurso de ódio foi ainda menor, representando 0,02% no terceiro trimestre.

No mesmo período, a prevalência de violência e incitação no *Facebook* foi de 0,04% – 0,05%, ou de 4 a 5 visualizações a cada 10.000 visualizações de conteúdo e, no *Instagram*, foi de 0,02%, ou 2 visualizações a cada 10.000 visualizações de conteúdo. Foram removidos, ademais, 13,6 milhões de conteúdos do *Facebook* por violação à política de violência e incitação, dentre os quais 96,7% de maneira proativa, ou seja, antes de qualquer denúncia. No *Instagram*, foram removidos 3,3 milhões de conteúdos, com uma taxa de detecção proativa de 96,4%.

Cumpre ainda acrescentar que a META PLATFORMS disponibiliza ferramentas em suas plataformas que permitem aos usuários denunciar os conteúdos que repute infringentes. As denúncias de conteúdos são avaliadas pela META PLATFORMS, para constatar eventual violação às regras dispostas nas políticas aplicáveis ao uso do serviço. Caso confirmada a violação, o conteúdo questionado é removido.

Finalmente, a META PLATFORMS informa que mantém dados estatísticos para a preparação de relatórios regulares de transparência, de modo a dar visibilidade sobre a aplicação das respectivas políticas e demonstrar o compromisso contínuo em tornar suas plataformas seguras e inclusivas.”

3.8.3.2. Meta/Facebook

O ofício nº **89-2022** vai em busca de averiguar como a mídia social **Facebook** aborda questões de violência contra pessoas trans e travestis e, para isso, formula 25 questões sobre funcionalidades que são descritas abaixo juntamente com as respostas encaminhadas pela advogada do escritório Davi Tangerino, representante da empresa. Nota-se que as plataformas possuem políticas e funcionalidades que permitem excluir conteúdo violento e discriminatório, porém não nomeiam grupos específicos (transexuais, travestis) ou comportamentos (transfobia, homofobia, sexismo). Os grupos são geralmente agregados segundo as características “raça, etnia, nacionalidade, religião, casta, orientação sexual, sexo, gênero, identidade de gênero, doença grave, deficiência ou condição migratória”, sem especificá-los. Podem aparecer descritos como “Categorias Protegidas” ou “Grupos Protegidos”.

- 1) Qual a conduta que deve ser adotada pelo usuário da plataforma ao se deparar com um conteúdo que contenha dados de texto ou imagem de natureza transfóbica? A plataforma tem o controle de quantos conteúdos já foram deletados por ocasião de acusações de transfobia?**

Caso um usuário queira denunciar um conteúdo que viola os Padrões da Comunidade do Facebook ou as Diretrizes da Comunidade do Instagram (incluindo conteúdos que incitam o ódio contra a população transgênera), ele deve usar o link “Obter apoio” ou “denunciar” para o fazer. A Meta remove o conteúdo se ele violar os Padrões e/ou Diretrizes. Caso o conteúdo denunciado não seja removido, o usuário pode valer-se das ferramentas de configurações e preferências para controlar sua experiência no Facebook e no Instagram. Essas ferramentas ajudarão o usuário a ver menos conteúdo como esse no futuro.

A Meta não tem métricas específicas para conteúdos transfóbicos, mas conduz avaliações periódicas sobre o impacto dos esforços para reduzir a prevalência de conteúdo de ódio nas plataformas. A tecnologia vem demonstrando um grande impacto na redução do discurso de ódio que as pessoas veem no Facebook e Instagram. De acordo com o último



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

Relatório de Aplicação dos Padrões da Comunidade, a prevalência de conteúdos de discurso de ódio é de cerca de 0,02% de conteúdo visualizado, ou seja: cerca de 2 visualizações a cada 10.000, uma queda de quase 50% nos últimos três trimestres.

2) Quantas denúncias precisam ser feitas para que a plataforma retire o conteúdo acusado de praticar transfobia? Quantas são necessárias para que a plataforma inicie alguma investigação em torno da denúncia?

Todas as denúncias são investigadas e basta uma única denúncia para a remoção de conteúdo que viola as políticas. No entanto, é importante ressaltar que a maior parte do conteúdo violador é removido automaticamente, de forma proativa, ou seja, antes mesmo que qualquer usuário chegue a fazer a denúncia. Em 2018, quando a Meta começou a relatar as métricas sobre discurso de ódio, apenas 23,6% do conteúdo que era removido era detectado de forma proativa pelos sistemas; hoje esse número é superior a 95,6%, o que é reflexo dos constantes e crescentes investimentos da empresa em sistemas segurança e integridade, o que inclui a aprimoração de mecanismos de Inteligência Artificial.

3) A plataforma poderia informar se os seus termos de uso estão em acordo com a recente decisão do Supremo Tribunal Federal (Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão n. 26 e no Mandado de Injunção n. 4.733) que equipara práticas de homotransfobia ao crime de racismo previsto na Lei n. 7.716/89?

De acordo com as Políticas de Discurso de Ódio da Meta, sexo, identidade de gênero e orientação sexual são características protegidas, o que segue o entendimento proferido no julgamento mencionado. São proibidos discursos violentos ou desumanizantes, declarações de inferioridade, expressões de desprezo ou desgosto, xingamentos, apelos à exclusão ou segregação contra pessoas com base nessas características protegidas. Isso significa que não é permitido ataques às pessoas por elas serem LGBTQI+.

Bullying e assédio ocorrem em diversos lugares e de diversas formas, desde ameaças de divulgação de informações pessoais até o envio de mensagens ameaçadoras e contatos indesejados e maliciosos. Esse tipo de comportamento não é tolerado nas nossas plataformas porque ele impede que as pessoas se sintam seguras e respeitadas no Facebook e Instagram. De acordo com a Política de Bullying e Assédio da Meta, são removidas declarações sobre a identidade de gênero de uma pessoa (por exemplo, “você sempre vai



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

ser um homem”), se o indivíduo é uma pessoa privada (e não uma pessoa pública) e as denúncias para nós. Existe uma distinção entre pessoas públicas e privadas porque a empresa não quer censurar um debate democrático, desde que respeitados os limites da razoabilidade e dos direitos humanos, que muitas vezes inclui comentários críticos de pessoas que aparecem nos noticiários ou têm grande audiência. Para pessoas públicas, são removidos ataques que são severos, assim como alguns ataques nos quais a pessoa é mencionada diretamente na publicação ou comentário.

Para pessoas privadas, a proteção vai além: a empresa remove conteúdo que tem como objetivo degradar ou envergonhar, incluindo, por exemplo, declarações sobre a intimidade sexual de alguém. A Meta reconhece que bullying e assédio podem ter um maior impacto emocional em menores, e é por isso que as políticas fornecem proteção reforçada para usuários que estão entre as idades de 13 a 18 anos.

A Meta também incentiva as pessoas a utilizarem as ferramentas disponíveis no Facebook e Instagram para ajudarem na proteção contra bullying e assédio, como a ferramenta “Palavras Ocultas”. A empresa disponibiliza a Central de Prevenção ao Bullying5, que é um portal para orientar adolescentes, pais e educadores que buscam apoio para questões relacionadas a bullying e outros conflitos.

4) A plataforma adota alguma medida junto às instituições policiais, Ministério Público ou a órgãos do Poder Judiciário para levar adiante denúncias de transfobia nas redes?

Além de remover conteúdo proativamente, em resposta a denúncias e também a ordens judiciais, a Meta colabora diariamente com as autoridades brasileiras por meio do fornecimento de dados de usuários de acordo com as leis aplicáveis.

5) Existe um prazo para que a plataforma conclua a investigação em torno de uma denúncia de transfobia na rede social? Dentro desse prazo a postagem denunciada e o perfil do violador de regras são bloqueados ou recebem alguma restrição?

Não existe um prazo específico para a conclusão de uma investigação feita após uma denúncia. Para a maioria das violações, uma primeira advertência resultará em um aviso sem outras restrições. Se a Meta remover publicações adicionais que violam os Padrões da Comunidade do Facebook ou as Diretrizes da Comunidade do Instagram no futuro, a empresa



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

pode aplicar advertências adicionais e o usuário poderá perder o acesso a alguns recursos por um determinado período.

6) Quais as possíveis consequências adotadas pela plataforma para penalizar um usuário denunciado por transfobia na rede?

A Meta usa um sistema de advertências para contabilizar as violações e responsabilizar os usuários pelo conteúdo que publicam no Facebook e Instagram. A conta do usuário que posta conteúdo violador pode sofrer restrição ou ser desativada, dependendo do tipo de violação, do histórico de violações daquele usuário e do número de advertências recebidas. Para a maioria das violações, a primeira advertência resultará em um aviso sem outras restrições. Conforme explicado anteriormente, se a Meta remover publicações adicionais que violam os Padrões da Comunidade do Facebook ou as Diretrizes da Comunidade do Instagram no futuro, a empresa pode aplicar advertências adicionais à conta e o usuário poderá perder o acesso a alguns recursos por um determinado período. Páginas e grupos no Facebook que violam nossas políticas de forma recorrente podem ser removidos das recomendações e ter sua distribuição reduzida também. No Instagram, usuários que violam as Diretrizes podem ter restrição na habilidade de promover lives, e, no limite, ter sua conta desabilitada.

7) Há alguma situação que enseje a suspensão permanente da conta do usuário denunciado? Qual seria essa situação? Uma vez suspensa, o indivíduo pode realizar uma nova conta com outro endereço de e-mail e/ou celular a fim de continuar a propagação das mensagens de ódio ou há algum controle da propriedade das contas?

Na maioria dos casos de violações, a Meta desativará a conta de um usuário se ele continuar a publicar conteúdos que violam os Padrões da Comunidade do Facebook ou as Diretrizes da Comunidade do Instagram. Após cinco advertências, o usuário poderá receber restrições adicionais de 30 dias na criação de conteúdo, por exemplo. Em alguns casos, uma violação pode ser grave o suficiente para que uma conta seja desativada após uma única ocorrência, como no caso de publicação de conteúdo de exploração sexual infantil.

A Meta também desativará determinados tipos de contas assim que as mesmas forem identificadas, como é o caso de contas criadas para contornar nossas restrições e contas de pessoas com identidade falsa.

Se uma conta do Facebook ou do Instagram for desativada, o usuário receberá uma mensagem informando sobre a desativação quando tentar acessá-la. Também será informado sobre a possibilidade de solicitar outra análise caso ele acredite que houve um erro.

8) Quais métodos estão sendo aplicados pelas plataformas para limitar a disseminação de comentários violentos? Há alguma ação para impedir o compartilhamento de mensagens que violem as políticas da plataforma?

As políticas de conteúdo da Meta são aplicadas por uma combinação de automação e revisão humana que se reforçam mutuamente. Para além da remoção do conteúdo em si, também são utilizadas outras ferramentas a fim de limitar a disseminação de materiais que podem ser sensíveis a determinadas pessoas ou grupos.

Assim, a tecnologia da Meta pode reduzir a distribuição do conteúdo ou não recomendar Grupos, Páginas ou pessoas que regularmente postam conteúdos que, apesar de não violarem suas políticas frontalmente, podem ser sensíveis a outros usuários. A Meta também usa tecnologia para sinalizar conteúdo que deverá passar por mais revisão, a fim de construir uma comunidade segura e agradável a todos os usuários.

Adicionalmente, a empresa também investe em ferramentas que desincentivem comentários danosos. Uma delas é o Alerta de Comentários no Instagram: toda vez que um comentário potencialmente ofensivo é detectado, o comentador tem a chance de refazê-lo antes de postá-lo. Cerca de metade dos usuários editam o comentário após o alerta da ferramenta.

9) A plataforma utiliza algum léxico pré-definido para facilitação da identificação de postagens de cunho discriminatório? Há algum recorte desse léxico exclusivamente para ofensas transfóbicas? Esse léxico é avaliado e atualizado de acordo com o idioma falado no país?

A Meta define discurso de ódio como um ataque direto a pessoas, e não a conceitos e instituições, baseado nas chamadas características protegidas, o que incluiria identidade



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

de gênero, como explicado anteriormente. A empresa define ataques como discursos violentos ou desumanizantes, estereótipos prejudiciais, declarações de inferioridade, expressões de desprezo, repugnância ou rejeição, xingamentos e apelos à exclusão ou segregação. Também é proibido o uso de estereótipos prejudiciais, que são definidos como comparações desumanizantes que têm sido historicamente usadas para atacar, intimidar ou excluir grupos específicos, e que muitas vezes estão ligadas à violência no meio físico. Algumas vezes, com base nas particularidades locais, a Meta considera certas palavras ou frases como palavras-código para grupos com características protegidas. Também é mantida uma base de dados com palavras intrinsecamente ofensivas que são usadas para insultar pessoas de acordo com suas características protegidas. Estes diferentes léxicos são definidos por cada mercado (definido em alguns casos pela língua, em outros, por país) e avaliados periodicamente, pois a Meta entende que o significado das palavras pode sofrer mutações ao longo do tempo.

No entanto, deve-se reconhecer que a detecção de discursos de ódio por tecnologias e especialistas é especialmente difícil. As expressões idiomáticas e as nuances variam muito entre culturas, idiomas e regiões. Além disso, pessoas podem compartilhar palavras que, normalmente, seriam discurso de ódio, mas o fazem para aumentar o reconhecimento do problema, para usar de forma autorreferencial em uma tentativa de ressignificar determinado termo ou até mesmo em expressões de cunho artístico.

10) A aplicação das regras dos termos de uso varia de acordo com o perfil dos usuários (ser ou não verificado; quantidade de seguidores/conexões)?

Os Padrões da Comunidade do Facebook e as Diretrizes da Comunidade do Instagram se aplicam a todos, em todo o mundo e para todos os tipos de conteúdo. O sistema de verificação cruzada foi desenvolvido para prevenir potenciais excessos na aplicação das políticas e para realizar uma dupla checagem em casos nos quais, por exemplo, uma decisão poderia necessitar de melhor entendimento sobre o contexto ou há maior chance para erros.

Isso pode incluir ativistas dando visibilidade para situações de violência, jornalistas noticiando zonas de conflito ou outros conteúdos de páginas e perfis de muitas visualizações, nos quais a correta aplicação das políticas é especialmente importante, tendo em vista o número de pessoas que poderiam vê-los.

Em setembro de 2021, a Meta questionou o Oversight Board (Conselho de Supervisão) por recomendações sobre como a empresa poderia continuar a melhorar o seu



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

sistema de verificação cruzada. O Oversight Board anunciou, um mês depois, que irá rever o sistema e fornecer recomendações sobre como melhorá-lo.

11) A plataforma adota alguma distinção na prioridade dada às denúncias feitas contra um usuário com maior número de seguidores/conexões?

Não. Todas as denúncias são tratadas da mesma maneira pela empresa.

12) A plataforma adota alguma distinção na prioridade dada às denúncias feitas por um usuário com maior número de seguidores/conexões?

Não há distinção na prioridade dada às denúncias feitas por usuários.

No entanto, determinadas organizações da sociedade civil possuem canais exclusivos de denúncias. A Meta criou o programa Parceiro Confiável para promover essa parceria com a sociedade civil, fortalecer a capacidade das organizações locais de monitoramento das redes sociais, bem como aprimorar suas políticas, os processos de monitoramento e os produtos para ajudar a manter os usuários seguros nas plataformas. A rede de parceiros confiáveis da Meta inclui mais de 400 ONGs, agências humanitárias e defensores e pesquisadores dos direitos humanos de 113 países. Desde organizações locais, como a Tech4Peace, do Iraque, a Defy Hate Now, do Sudão do Sul, e ONGs brasileiras voltadas à comunidade LGBTQI+, como a Aliança Nacional LGBTI e TODXS, até organizações internacionais, como a Internews, os parceiros têm muito conhecimento e experiência para ajudar a orientar os esforços de moderação de conteúdo. A Meta fornece aos Parceiros Confiáveis recursos financeiros para apoiar os objetivos compartilhados de manter conteúdo prejudicial fora das plataformas e ajudar a prevenir o risco offline.

Na seleção dos parceiros confiáveis, a Meta busca organizações que representem grupos marginalizados afetados desproporcionalmente por conteúdo prejudicial e tenham experiência em monitoramento de redes sociais, interesse em conhecer as políticas de conteúdo da empresa, demonstrem o compromisso de manter as comunidades online seguras.

13) As políticas de segurança de conteúdo da plataforma fazem alguma menção à identidade de gênero ou outras características associadas à marginalização ou discriminação sistêmicas? Há alguma menção sobre respeito ao uso de pronomes de



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

acordo com a escolha do usuário? O que exatamente as diretrizes da plataforma categorizam como conteúdo impróprio e preconceituoso?

A Meta permite aos usuários submeterem documentos de identidade oficiais e não-oficiais. A lista de documentos de identidade aceitos descreve as informações que são requeridas quando um usuário é solicitado a enviar uma identificação e fornece orientações sobre o que fazer quando o seu documento de identidade não inclui o seu verdadeiro nome. A Meta não verifica todos os nomes de acordo com os documentos de identidade. A empresa autêntica pessoas se e quando há indícios de deturpação de identidade. Um nome inerentemente violador das regras (como aqueles que contêm palavrões), mudanças de nome frequentes ou tentativas de passar-se por outras pessoas são exemplos de deturpação de identidade.

A Meta possui uma ferramenta de “Palavras Ocultas” no Facebook e Instagram. Isso significa que usuários podem listar palavras que serão bloqueadas em seus perfis ou comentários em suas publicações no Instagram. Quando outras pessoas incluem em um comentário uma palavra-chave bloqueada por um usuário, a Meta irá escondê-lo para que não apareça em seu perfil.

Em 2021, como projeto piloto, a empresa introduziu pronomes no Instagram (apenas nos Estados Unidos, Grã-Bretanha, Canadá e Austrália por enquanto) como uma forma fácil para os usuários compartilharem seus pronomes em seus perfis, que eles podem escolher configurar como público ou apenas para seus seguidores.

14) As políticas de segurança de conteúdo da plataforma fazem alguma menção à atuação de organizações e movimentos que praticam violência discriminatória na rede? Há algo específico sobre violência transfóbica?

Não são permitidos conteúdos que elogiem, apoiem substancialmente ou representem eventos que a Meta designa como eventos violentos que violem as políticas, incluindo ataques terroristas, eventos de ódio, ato criminoso com várias vítimas ou tentativas de ato criminoso com várias vítimas, chacinas ou crimes de ódio. Também não são permitidos elogios, apoio substancial ou representação de autores desses ataques. Organizações de ódio designadas pela plataforma também são banidas. Organizações de ódio são definidas como uma associação de três ou mais pessoas que: estão organizadas sob um nome, sinal ou símbolo; e têm ideologia, declarações ou ações físicas que atacam indivíduos com base



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

em características como raça, afiliação religiosa, nacionalidade, deficiência, etnia, gênero, identidade de gênero, sexo, orientação sexual ou doença grave.

Embora tais designações de organizações e indivíduos se concentrem no comportamento, a Meta também reconhece que existem certas ideologias e crenças que estão inerentemente ligadas à violência e às tentativas de organizar as pessoas em torno de apelos à violência ou exclusão de outros com base em características protegidas. Nesses casos, a empresa identifica a própria ideologia e retira das plataformas o conteúdo que a apoia. Essas ideologias incluem: Nazismo; Supremacia branca; Nacionalismo branco; e Separatismo branco.

A Meta remove elogios explícitos, apoio substancial e representação dessas ideologias, além dos indivíduos e organizações que se identificam com uma ou mais dessas ideologias de ódio.

15) A plataforma desenvolve alguma articulação conjunta com outras redes sociais associadas ao combate à disseminação de postagens violentas e compartilhamento de materiais de incitação violenta por meio de hiperlinks?

Conforme detalhadamente explicado anteriormente, a Meta não permite qualquer forma de divulgação de conteúdo de violência no Facebook e no Instagram. Isso inclui qualquer conteúdo que incite, elogie, apoie ou represente eventos considerados como violentos de acordo com as suas políticas. Ou seja, a empresa proíbe qualquer tipo de postagem relacionada a esse tipo de material, como a disseminação de ataques terroristas, eventos de ódio, violência, entre outros, ou a promoção destes.

16) A plataforma possui moderadores manuais de conteúdo? Quantos? Estes moderadores são submetidos a alguma capacitação prévia referente ao contexto das violências que podem ser observadas no Brasil? Em caso afirmativo, há algo nesta capacitação relacionado à prática de transfobia nas redes sociais?

As equipes de análise de conteúdo da Meta são formadas de funcionários que trabalham em período integral analisando conteúdo como parte de um conjunto maior de responsabilidades e de analistas de conteúdo contratados pelos nossos parceiros. Eles têm origens diferentes, refletem a comunidade diversa em que vivemos e contam com uma série de experiências profissionais, desde veteranos e especialistas jurídicos até pessoas



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

especializadas em monitoramento de áreas de política, como segurança infantil, discurso de ódio e combate ao terrorismo.

A Meta tem parcerias com empresas com mais de 15 mil analistas que auxiliam na verificação do conteúdo, marcando sua presença global com 20 pontos físicos e análises em mais de 50 idiomas. Ademais, as equipes são formadas por agentes que dominam não apenas a língua, mas o contexto cultural em que determinado conteúdo está inserido, sendo importante que os analistas conheçam o significado específico das palavras, o contexto cultural, as celebridades locais ou as notícias mais recentes para que tenham o contexto necessário sobre a publicação e apliquem as políticas corretamente.

Para tanto, os times passam por rigorosos e contínuos treinamentos a fim de que todos estejam devidamente familiarizados com as políticas da empresa, incluindo aquelas voltadas à proteção de grupos marginalizados e ao combate aos discursos de ódio, e como elas devem ser aplicadas na prática.

17) A plataforma possui alguma funcionalidade que possibilite a identificação de postagens eventualmente publicadas por uma rede de algoritmos (bots) ou de uma rede de "trols"?

É muito importante para a Meta que as interações no Instagram e no Facebook sejam genuínas, e a empresa trabalha arduamente para manter a comunidade livre de comportamentos inautênticos. A Meta dedica recursos significativos para combater este tipo de abuso em nossas plataformas e, quando detectado, considera todas as opções aplicáveis, incluindo a suspensão e remoção das contas. Em alguns casos, a empresa inclusive toma medidas legais contra os responsáveis.

18) A plataforma possui alguma funcionalidade para identificar a disseminação de conteúdo violento em formato de vídeos?

Sim, os sistemas de moderação da Meta abrangem não apenas texto como também todo e qualquer tipo de mídia.

19) A plataforma desenvolve alguma iniciativa para orientar os usuários sobre formalização de denúncias sobre conteúdo violento nas redes sociais?

A Meta apoia diversas instituições, como a SaferNet Brasil que ajudam a direcionar denúncias contra conteúdos violentos direcionados à comunidade LGBTQI+. Além disso, a empresa tem desenvolvido campanhas educativas para ajudar a tornar o ambiente online seguro e inclusivo, como a "A Internet que a gente faz".

20) A plataforma já desenvolveu alguma campanha relacionada à manifestação de discursos de ódio no Brasil e no mundo? No âmbito dessas campanhas, há algo direcionado à prática de transfobia?

A Meta tem desenvolvido diversas campanhas no Brasil, em parceria com organizações ativistas e comunidades, para combater o discurso de ódio e promover um espaço de inclusão e pertencimento para grupos sub-representados, incluindo o LGBTQI+.

Em 2019, o Instagram lançou o projeto #OrgulhoFamilia, uma iniciativa para incluir e empoderar jovens LGBTQI+ em conjunto com seus pais. Trata-se de uma série de sete episódios no Instagram Vídeo sobre histórias inspiradoras de jovens criadores de conteúdo, entre 18 e 24 anos, trazendo a perspectiva dos pais e da família sobre o processo de se assumir como LGBTQI+.

Cada episódio trouxe essa experiência na forma de uma letra (LGBTQI+), incluindo pessoas trans, queer e intersexuais. Toda a iniciativa foi feita em parceria com as organizações TODXS, Mães pela Diversidade, Aliança Nacional LGBTI e It Gets Better Brasil.

Em 2020, foram lançados, também em parceria com a Aliança Nacional LGBTI e a TODXS, dois guias sobre como se manter seguro no Instagram e como cuidar da saúde mental em tempos da pandemia, com foco na comunidade LGBTQI+. No mesmo ano, o Instagram criou, em parceria com a revista Glamour, um projeto editorial sobre interseccionalidade para discutir as camadas de gênero, raça e classe que permeiam as vivências de pessoas negras e LGBTQI+, em uma série de três episódios contando as histórias de criadores de conteúdo negros e LGBTQI+ que fazem parte da comunidade no Instagram e como a comunidade construída por eles online, por meio da plataforma, os ajuda a inspirar outras pessoas e gerar reflexões importantes sobre interseccionalidade.

Também em 2020, a plataforma promoveu uma roda de conversa para o Dia Nacional da Visibilidade Lésbica, em parceria com a @ellabrasil_, uma iniciativa que luta para assegurar os direitos das mulheres queers, que foi comandada pela atleta Cris Rozeira, com a participação de Bruna Linzmeyer (@brunalinzmeyer), Gabriela Hebling (@gabhebling), Gabô Pantaleão (@gabopantaleao) e Alaine Santana (@lesbicanegraecaminhao). Elas



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

conversaram abertamente sobre os temas mais relevantes para a comunidade como representatividade, feminismo na comunidade lésbica e o uso do Instagram como comunidade de suporte para outras mulheres, especialmente a geração mais jovem.

No ano seguinte, 2021, o Instagram convidou a dupla Eduardo Camargo e Filipe Oliveira, do Diva Depressão, para apresentarem #CompartilheComOrgulho, uma nova série de vídeos na plataforma trazendo entrevistas com criadores de conteúdo que fazem parte da comunidade LGBTQI+ e desafiam padrões, mostrando que é possível ocupar diferentes espaços sendo quem realmente são. Com a série, conseguimos inspirar jovens a se expressarem livremente e mostrar que é possível trilhar um caminho de sucesso em diferentes áreas sendo quem somos.

Agora, em 2022, desenvolvemos um movimento para o Dia Internacional da Luta contra a LGBTfobia, convidando diversos criadores de conteúdo para compartilharem suas maiores inspirações fazendo parte do movimento “Quem te inspira contra a LGBTfobia?”, criado nos Stories do Instagram por meio da figurinha “Use a sua”. A corrente de inspiração foi encabeçada pela atriz Bel Moreira e mostrou como a comunidade LGBTQI+ do Instagram se inspira e oferece uma rede de apoio dentro da plataforma. Outra novidade é que daremos início à segunda edição de #OrgulhoFamilia, com estreia prevista para o dia 28 de junho. A série de vídeos contará histórias de amor LGBTQI+ e como a família não biológica pode ser escolhida por pessoas que buscam pertencer a uma comunidade.

21) A plataforma mantém algum contato com Organizações da Sociedade Civil para identificar quais as melhores práticas para melhoria da análise e efetivação das denúncias de postagens violentas?

A Meta tem um Conselho Consultivo de Segurança Global permanente (Safety Advisory Board) composto por especialistas do mundo todo, inclusive do Brasil, como, por exemplo a Safernet Brasil. O Conselho Consultivo de Segurança é composto por organizações e especialistas em segurança online independentes. Os membros do Conselho colaboram com conhecimento, perspectivas e informações que moldam a abordagem da Meta em relação à segurança e constantemente propõem mudanças nas políticas e produtos, como foi o caso recente das mudanças nas políticas contra o bullying e o assédio.

22) Há alguma estratégia em discussão na empresa que tenha como finalidade proibir e sancionar usuários que exponham os nomes de registro de pessoas trans e



CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO

travestis? E quanto à prática de "misgendering"- erro proposital da identidade de gênero de alguém?

Ataques baseados em gênero e identidade de gênero são proibidos de acordo com a política de Discurso de Ódio da Meta. Além disso, sob a Política de Bullying e Assédio, a Meta remove todas as afirmações sobre a identidade de gênero de uma pessoa se ela é uma pessoa privada e as denuncia para nós. A Meta permite mudanças de nome que reflitam nomes verdadeiros (ou voltados ao público), em vez do nome legal daquela pessoa. Isso está de acordo com o espírito da nossa Política de Autenticidade. As pessoas podem mudar os seus nomes diretamente nas configurações de conta.

Nas circunstâncias cada vez mais raras em que há a solicitação de documentos de um usuário, a empresa entende que as pessoas podem enfrentar desafios para fornecer um documento de identidade. A Meta está constantemente buscando melhorar as formas de autenticação de pessoas e está explorando alternativas às verificações baseadas em documentos.

A empresa entende que mudar o nome pode ser um processo desafiador para pessoas transgêneras, com gêneros "não-conformes", genderqueer e não-binárias. Também ressalta que nomes, identidade de gênero e pronomes pessoais não são obrigatórios no Instagram, mas os usuários podem escolher adicioná-los em suas contas se desejarem. A Meta está comprometida a continuar a trabalhar de perto com outros parceiros para criar a melhor experiência possível para todas as pessoas.

23) Há alguma estratégia em discussão pela plataforma para garantir que pessoas trans e travestis possam produzir e divulgar conteúdos próprios de maneira livre, sem eventual intervenção de algoritmos que façam avaliações tendenciosas e discriminatórias?

As novas plataformas digitais e redes sociais permitiram que cada vez mais pessoas tivessem mais chances de serem ouvidas e para públicos cada vez maiores, e a Meta se preocupa em garantir que isso continue a ocorrer de modo justo, respeitoso e seguro em nossas plataformas.

Por essa razão, a empresa está comprometida em garantir que suas políticas sejam sempre equitativas e claras para que todos saibam o que é permitido nos aplicativos e para que conteúdos que violem esses parâmetros sejam devidamente indisponibilizados.



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

Ademais, a Meta está sempre aprimorando seus serviços e diretrizes a fim de torná-los cada vez mais inclusivos e seguros a todos os usuários.

24) Quais os critérios para monetização de conteúdos em sua plataforma? De que maneira esses critérios levam em consideração as particularidades dos conteúdos produzidos e divulgados por pessoas trans e travestis?

Todos os conteúdos no Facebook e no Instagram precisam seguir os Termos de uso e os Padrões/Diretrizes da Comunidade, o que inclui regras contra conteúdo sexual, violento, grosseiro ou de ódio. Contudo, conteúdos voltados à monetização passam por um segundo escrutínio, sendo que nem todo material apropriado para as plataformas é elegível à monetização também.

Qualquer pessoa que deseje criar ou publicar conteúdos precisa seguir as Políticas de Monetização para Parceiros e as Políticas de Monetização de Conteúdo para ganhar dinheiro com o material que produz, e essas políticas são aplicáveis de maneira equânime a todos. O conteúdo pode estar sujeito à redução ou desativação da monetização se apresentar ou discutir os assuntos relativos à orientação sexual de maneira polarizante ou provocadora.

25) Nas pesquisas sobre violência política, as pessoas trans e travestis têm figurado como um dos grupos mais vulneráveis às violências, principalmente, em tempos de eleição. Como as plataformas estão se preparando para lidar com esses casos nas eleições de 2022?

Proteger a integridade das eleições em suas plataformas é uma prioridade para a Meta e a empresa tem feito investimentos significativos nesta área nos últimos anos. Apenas em 2021, foram investidos 5 bilhões de dólares em segurança e integridade. Parte dos investimentos é dedicada à identificação de conteúdo nocivo em uma larga escala e a garantir remoção de violações antes mesmo que sejam reportadas, como melhor explicado anteriormente. Além disso, para as eleições brasileiras, haverá um Centro de Operações para acelerar o tempo de resposta a possíveis interferências em nossas plataformas antes, durante e depois dos dias de votação. A Meta aprendeu com eleições passadas e está mais pronta para estar à frente de novas tendências e garantir resposta rápida a possíveis interferências.

3.8.3.3. Reunião com ByteDance

Em 02 de agosto de 2022, a assessoria da Presidente da CPI se reuniu com representantes da empresa ByteDance, empresa responsável pela rede social TikTok. Em nome da empresa, a reunião contou com a presença de Fernando Gallo e Priscilla Lago, representando a ByteDance, bem como seus advogados Clara Pacce Pinto Serva e Bruna Borgui Tome, ambas do TozziniFreire Advogados. Pela presidência da CPI, a reunião foi acompanhada pelo assessor Lucas Módolo.

Em suma, a reunião serviu principalmente para que a ByteDance compartilhasse as estratégias adotadas pela empresa para combater a transfobia no ambiente da própria empresa. Alegaram que a empresa até o momento não produziu nenhum levantamento a respeito da identidade de gênero e orientação sexual dos funcionários, embora saiba, por meio de autodeclarações espontâneas, da existência de representantes da sigla LGBTQIA+ entre o quadro de colaboradores. Também afirmou ter desenvolvido um manual de linguagem neutra para uso internet, que garante o direito ao uso de banheiros e vestiários de acordo com identidade de gênero dos colaboradores e que possui grupos de afinidade também focados na pauta LGBTQIA+.

3.8.3.4. Reunião com Twitter

Em 03 de agosto de 2022, a Presidenta da CPI se reuniu com representantes da empresa Twitter Brasil Rede de Informações Ltda. Em nome da empresa, a reunião contou com a presença de Danielle Kleiner e Natália Neris. Pela CPI, a reunião foi acompanhada pela própria Vereadora Erika Hilton e seu assessor Flávio Siqueira.

A empresa compartilhou informações sobre o perfil de colaboradores (identidade de gênero e orientação sexual) e mencionou algumas das políticas internas relacionadas à pauta, reforçando as respostas apresentadas pela empresa aos ofícios enviados pela CPI.

Também houve uma exposição sobre as estratégias corporativas para enfrentar a transfobia no ambiente da rede social. Do quanto foi acompanhado, ainda não foi possível identificar no Twitter alguma política específica para combate à violência contra pessoas trans e travestis, para além das regras que combatem o chamado "misgendering" na rede social e uma estrutura de revisão de conteúdo capaz de lidar de forma eficiente com casos de transfobia por usuários e aplicação dos termos de uso da plataforma.

3.9. EIXO 9: SISTEMA PRISIONAL

3.9.1. Contextualização

A partir da decisão do Supremo Tribunal Federal em março de 2021, no âmbito da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 527, julgado em 18 de março de 2021⁵³, criou-se a possibilidade de pessoas trans e travestis escolherem a natureza da penitenciária onde gostariam de cumprir pena (entre as chamadas penitenciárias femininas e masculinas). Essa foi uma garantia dada pelo Judiciário brasileiro após amplas discussões sobre as violações de direitos que afetam em especial a população trans e travesti em situação de cárcere.

Apesar desta conquista, o grupo de pessoas trans e travestis é uma grande vítima das violações praticadas em presídios, que podem ser comparadas a verdadeiras barbáries e variam de humilhações verbais, violências físicas (como tortura e estupro), até mesmo exposição de seus corpos, interrupção forçada dos tratamentos de hormonização e dificuldades para manutenção de tratamentos de saúde, em alguns casos até parando o tratamento de pessoas que vivem com HIV.

Em 2019, a Secretaria da Administração Penitenciária (SAP) realizou o levantamento sobre o número de pessoas transgêneros que estavam nos presídios do estado de São Paulo. O levantamento apontou que das 232.979 pessoas custodiadas naquele período, 869 delas se declararam mulheres trans ou homens trans. Ao todo, 5.680 dos entrevistados eram pessoas LGBTQI+, representando 2,44% da população prisional total em recorte. A pesquisa também apontou que a maioria das pessoas que se declararam travestis e mulheres trans preferem ficar em unidades masculinas. Das 682 que preencheram esse item no questionário, 535 (78,44%) expressaram essa preferência. Entre os homens trans, 82,35% dos que responderam ao questionamento, 51% deles declararam-se a favor de permanecer em unidades femininas. Esse fenômeno tem contornos relativos à criação e manutenção de vínculos afetivos nas situações de encarceramento. É comum, nas unidades prisionais, a formação de casais que pedem para coabitar na mesma cela.⁵⁴

⁵³ Veja mais em: < <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15345975525&ext=.pdf>>. Acesso em 9 de agosto de 2022.

⁵⁴ SAP lança levantamento inédito sobre população LGBTQI+ presa no estado. Disponível em: <<http://www.sap.sp.gov.br/noticias/not1611.html>> Acesso em 16/08/2022.



Em São Paulo, a Resolução da Secretaria de Assuntos Penitenciários nº 11, de 2014⁵⁵, o qual dispõe sobre a atenção às travestis e transexuais no âmbito do sistema penitenciário, destaca alguns direitos importantes, como o direito ao uso de peças íntimas, feminina ou masculina, conforme seu gênero; às travestis e transexuais femininas é facultada a manutenção do cabelo na altura dos ombros, conforme desejo da pessoa; também é garantido às pessoas privadas de liberdade ou que integram o rol de visitas das pessoas presas o direito à sua orientação sexual e a identidade de gênero; o prenome social deverá ser inserido nos sistemas informatizados de registros e controle em campos específicos, assim como o setor de saúde da unidade prisional deve tomar as providências para garantir atenção à saúde e cuidado das pessoas transexuais e travestis presas, conforme as suas necessidades, incluindo a hormonioterapia, o Processo Transexualizador e a continuidade de tratamento contra IST's.

Para muitas pessoas transvestigêneres, a prisão tem como consequência o aprofundamento das violações de direitos, a começar pela própria dificuldade dos órgãos públicos de reconhecerem e respeitarem a identidade de gênero no momento de direcionar essas pessoas para as instituições prisionais. O sistema prisional talvez seja um dos maiores exemplos de instituição pautada sob uma perspectiva binária e genitalista, consequentemente, transfóbica, por fechar os olhos para a evolução do debate sobre gênero e sexualidade no Brasil e no mundo. Mesmo quando essas identidades são respeitadas no momento da admissão das pessoas que cumprirão pena, é importante chamar atenção para o despreparo do sistema prisional para acolher e respeitar a humanidade desses corpos.

A Manifestação nº 4137965, 12 de dezembro de 2020, da Defensoria Pública da União⁵⁶, destaca algumas violações de direito das pessoas trans e travestis no cárcere e discute como nos ambientes prisionais acentua-se a reprodução e reforço de estigmas, discriminações, violências e preconceitos associados à orientação sexual e a identidade de gênero. São sobre os corpos das mulheres trans e travestis em presídios masculinos que a violência, a discriminação e a exclusão são vivenciadas de forma mais preponderante. São frequentes por parte das pessoas trans os relatos de violência física e sexual, além de denúncias de serem obrigadas a servirem de “mulas” para transportar drogas e realizar os

⁵⁵ Resolução da Secretaria de Assuntos Penitenciários nº 11, de 2014. Disponível em: <<https://justica.sp.gov.br/wp-content/uploads/2019/10/Resolucao-SAP-11-de-30-de-marco-de-2014.pdf>>; Acesso em 16/08/2022.

⁵⁶ Ver: <<https://promocaodedireitoshumanos.dpu.def.br/manifestacao-4137965-trata-de-opiniao-consultiva-realizada-pela-cidh-enfoques-diferenciados-em-materia-de-personas-privadas-de-la-libertad/>>. Acesso em 16/08/2022.



CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO

serviços domésticos nas celas prisionais. Mesmo com legislação sobre a autonomia das pessoas trans e travestis quanto aos corte de cabelo e em relação às vestimentas conforme a adequação de gênero, ao ingressarem no sistema prisional mulheres trans são obrigadas a raspar o cabelo, usar vestimentas masculinas e a cortarem as unhas e remover esmaltes, e também a negação em reconhecer o nome social.

Outra situações preocupantes vivenciadas pela comunidade trans e travesti nos presídios é em relação à saúde. Com a defasagem do acesso de pessoas encarceradas ao ambulatório de saúde, as pessoas trans encontram dificuldade para iniciarem ou continuarem tratamentos hormonais, pois muitas vezes estes tratamentos não estão disponíveis ou param de ser ofertados com a mudança na administração do presídio. São problemáticas também as políticas de prevenção de Infecções Sexualmente Transmissíveis (ISTs), a distribuição de preservativos, testagem e aconselhamento em HIV, assim como falta tratamento com profilaxia pré-exposição para prevenção de contágio por HIV.

3.9.2. Reunião

3.9.2.1. 6º Reunião Ordinária - 13.05.2022 - Transfobia no sistema prisional

3.9.2.1.1. Participantes da oitava

FERNANDA FRAZÃO - vítima de violência no Terminal Parque Dom Pedro II;

FLAVIA RIBEIRO DE CASTRO - representante da Casa Flores;

BARBARA SUELEN COLONICE - Perita do Mecanismo Nacional de Prevenção e Combate à Tortura;

KETHLEEM NASCIMENTO DA COSTA - sobrevivente do sistema prisional;

VITOR SIQUEIRA SERRA - Autor do livro “Pessoa Afeitada ao Crime: Criminalização de Travestis e o Discurso Judicial Criminal Paulista”.

3.9.2.1.2. Destaques da reunião

Os destaques da 6ª R.O. se deram pelas denúncias de todos os depoentes sobre como o sistema prisional, principalmente em relação às mulheres trans e travestis, utiliza a transfobia como uma tática institucional de tratamento desse grupo. Não há manutenção de tratamentos médicos (como de HIV e hormonização), não há respeito à identidade de gênero e não há atenção básica às demandas específicas desta população.



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

"Além da descontinuidade de tratamentos muito importantes e sérios que podem colocar em risco a vida das pessoas, a gente percebeu a descontinuidade de vários tratamentos em relação à população LGBTIA+, com discriminação sim, porque existe uma diferença entre a população geral e a população LGBTIA+, a perspectiva do zero olhar em total ignorância em relação às demandas específicas da população LGBTIA+ com destaque para a inexistência de acesso ao tratamento de hormonioterapia" - BÁRBARA SUELEN COLONIESE, mulher cis, Perita do Mecanismo Nacional de Prevenção e Combate à Tortura (folha 23, notas taquigráficas 6ª RO)

"Bom, percebemos de forma muito excessiva em relação inclusive a outras unidades da federação, o desrespeito brutal à utilização do nome social. Violências verbais de vários cunhos transfóbicos, violências físicas variadas e aí existe algo que nos chama a atenção, quando a gente vê violência praticada em relação à população LGBTIA+ existe um tom sexual que é muito forte, existe muita perspectiva de abuso sexual e de violência sexual. Isso é uma característica de violência empregada a essa população. A perspectiva de cortes de cabelo, de raspar a cabeça das travestis, das trans; algo assim extremamente violenta." - BÁRBARA SUELEN COLONIESE (folha 24, notas taquigráficas 6ª R.O.)

"E, assim, nome social, direitos, só no papel, que na prática, lá dentro, não acontece nada, não acontece nada. Os funcionários coagem seus direitos, qualquer coisa eles te ameaçam de castigo, te ameaçam de mandar de bonde para outro lugar e, assim, você sabe que é uma vida bem difícil lá dentro, né? Fora que você tem o desrespeito de seus próprios colegas que está cumprindo pena com você." - KETHLEEN NASCIMENTO DA COSTA, mulher trans e egressa do sistema prisional (folha 40, notas taquigráficas 6ª R.O.)

"O que me choca ainda é como o sistema continua hipocritamente mesmo assim, inventando qualquer desculpa que ele consegue encontrar para não garantir os direitos mínimos da população em geral, mas da população trans em específico." - VICTOR SIQUEIRA SERRA, homem cis, autor do livro "Pessoa Afeitada ao Crime: Criminalização de Travestis e o Discurso Judicial Criminal Paulista" e autor de diversas visitas e projetos em presídios do Estado de São Paulo (folha 53, notas taquigráficas 6ª R.O.)

Bárbara Suelen também apresentou informações sobre a ausência de instâncias estaduais e municipais em São Paulo para a prevenção e combate à tortura nos presídios.



CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO

"Nós precisamos ter instâncias estaduais de prevenção e de combate à tortura. O Estado de São Paulo não tem nem um comitê estadual de prevenção e combate à tortura e nenhum mecanismo estadual (...) O trabalho dos mecanismos preventivos de tortura devem ser sistemáticos e regulares como nós temos apenas o mecanismo nacional com 11 peritos e peritas para dar conta de todo o país, é impossível que eu faça um trabalho sistemático em cada estado." - BÁRBARA SUELEN COLONIESE (folhas 27 e 28, notas taquigráficas 6ª R.O.)

Outro ponto apresentado por Bárbara é a ausência de canais à disposição de pessoas encarceradas para que possam denunciar tratamentos discriminatórios e riscos à sua segurança.

"Nós identificamos de forma também muito gravosa que não existe um canal de denúncias seguro para que as pessoas... Sabe, uma estrutura de fato adequada, estruturada e inclusive de proteção para quem denuncia, porque a gente tem que pensar sobre isso, né? Não existe no Estado de São Paulo, nas unidades visitadas, nenhuma forma estruturada, adequada de canal de denúncia, não" - BÁRBARA SUELEN COLONIESE (folha 30, notas taquigráficas 6ª R.O.)

3.9.3. Conclusões

- Foram narradas obstruções contra as visitas coordenadas pelo Mecanismo de Defesa de Prevenção e Combate à Tortura nas penitenciárias administradas pela Secretaria de Administração Penitenciária de São Paulo;
- As violências vividas por pessoas trans e travestis relacionadas ao cárcere possuem naturezas diversas: falta de orientação sobre os direitos existentes à população trans no cárcere, como possibilidade da pessoa presa participar de decisões associadas ao local de prisão adequado à sua orientação sexual e identidade de gênero, o acesso à hormonização, o acesso a tratamentos para HIV, retificação de nome etc.;
- Também destacam-se entre as narrativas de sobreviventes trans do cárcere as violências de natureza física, como estupros, cortes de cabelo forçados, impedimento de utilização de roupas adequadas ao gênero;
- A Centro de Detenção Provisória III de Pinheiros, foi destacada como um exemplo de local onde há violações recorrentes dos direitos das pessoas trans e travestis;



CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO

- As unidades penitenciárias tendem a negar visitas íntimas em favor de pessoas LGBTQIA+ que estão no cárcere, embora não haja normativa fundamentando essa proibição⁵⁷;
- Foi chamada a atenção para o fato de existirem apenas 11 pessoas trabalhando como peritos no Mecanismo Nacional de Prevenção e Combate à Tortura, responsável por realizar inspeções em presídios de todo o país;
- Não há comitês e mecanismos estaduais focados no combate à tortura;
- Não há canais estruturados para formalização de denúncias no Estado de São Paulo referentes à tortura nas penitenciárias, cabendo apenas aos familiares dos presos promoverem a denúncia, sem garantia de sigilo e/ou proteção de qualquer natureza;
- Apesar de existir disponibilização de preservativos nas penitenciárias, a quantidade é limitada por indivíduo, o que pode ser um fator que contribui para disseminação de infecções sexualmente transmissíveis.;
- O Centro de Detenção Provisória II de Pinheiros foi apontado como um exemplo de instituição penitenciária que acolhe corretamente vidas trans e travestis, pois recebe alguns projetos destinados ao grupo e tende a disponibilizar o tratamento hormonal às pessoas que dele necessitam;
- Foi aventada a necessidade de criação de grupo de trabalho interinstitucional que tenha como função discutir o cárcere e o sistema prisional, envolvendo a Câmara Municipal de São Paulo.

3.10. EIXO 10: ENVELHECIMENTO

3.10.1. Contextualização

Os desafios do envelhecimento da população LGBTQIA + devem ser destaque das políticas públicas municipais, em concordância com o cenário de envelhecimento da população. Os dados da Fundação Seade destacam que na cidade de São Paulo, 1.337.372

⁵⁷ Na verdade, há a Resolução do Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária (Resolução nº 4, de 29 de junho de 2022), que, em seu artigo 1º, estabelece: “A visita íntima é entendida como a recepção pela pessoa presa, nacional ou estrangeira, homem ou mulher, de cônjuge ou outro parceiro ou parceira, no estabelecimento prisional em que estiver recolhido, em ambiente reservado, cuja privacidade e inviolabilidade sejam asseguradas às relações heteroafetivas e homoafetivas”.



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

peessoas têm mais de 60 anos, o que representa 11,9% de sua população. Por outro lado, dados referentes à expectativa de vida das pessoas trans e travestis alertam para uma crise do direito à dignidade e à vida dessas pessoas no país. De acordo com a ANTRA, a expectativa de vida de uma pessoa trans ou travesti no país é, em média, de 35 anos, uma diferença de 41.3 anos para a população geral, cuja média é de 76 anos.

Nesse cenário, é importante a construção de debates que tenham em destaque a questão do envelhecimento das pessoas trans e travestis, onde há particularidades relacionadas ao acesso à saúde e ao combate à discriminação, à solidão e ao desamparo social e político. A defesa e o amparo das pessoas em processo de envelhecimento, conforme determinado pela constituição no art. 230, no qual a família, a sociedade e o Estado possuem o dever de defender a dignidade e o bem-estar, imprimem a necessidade de atuar diante da exclusão social e do alto grau de vulnerabilidade socioeconômica das pessoas idosas que são pertencentes à população LGBTQIA+.

É necessária a observância dos direitos e garantias individuais das pessoas idosas LGBTQIA+, em relação ao tratamento digno, respeitoso e isento de discriminação, principalmente, por conta da invisibilização das necessidades específicas das velhices LGBTQIA+. E existe dificuldade no acesso a um atendimento de saúde qualificado em razão de alguns fatores, como a presunção inicial da pessoa idosa ser hétero e/ou cisgênero. Esses idosos enfrentam desafios como a falta de qualificação da rede de saúde para atendê-los, são expostos à violência diversas e de cunho homotransfóbico, possuem risco de depressão muito maior que idosos não-LGBTQIA+, assim como de manifestação de distúrbios alimentares, abuso de substâncias psicoativas e isolamento social.

A invisibilidade das velhices transexuais e travestis também é acompanhada de diversas violências no processo de envelhecimento. Muitas das pessoas trans em estágio de envelhecimento são forçadas a uma descaracterização de suas identidades, de modo a serem constrangidas ao destransicionamento para serem aceitas no seio das moradias familiares ou para ficarem em uma instituição. Há também o atendimento discriminatório nas instituições de permanência que não acompanham as demandas de saúde desse grupo, que incluem a questão da hormonização, os desafios do silicone industrial em um corpo envelhecendo, a falta de preparo dos profissionais de saúde quanto ao atendimento de pessoas trans que não realizaram cirurgias de redesignação sexual, entre outras.

Quando pensamos na situação de pessoas trans e travestis que vivem o processo de envelhecimento, para além das dificuldades comuns à população idosa, como aquelas relacionadas à saúde, à empregabilidade, à previdência, à alimentação saudável e às

questões de moradia, há também o lugar de vulnerabilização e abandono provocados pela transfobia.

3.10.2. Reunião

3.10.2.1. 7º Reunião Ordinária - 27.05.2022 - Envelhecimento da população trans e travesti

3.10.2.1.1. Participantes da oitava

THAIS AZEVEDO – Presidente da Ong Pela Vidda;

JACQUELINE CHANEL - Fundadora da Primeira Igreja Trans do País e da ONG Séforas;

ESTHER ANTUNES ESTIVAL - Professora e Diretora de Teatro; SANDRA MOTA ORTIZ - Coordenadora de Grupo de Gerontologia LGBTQIA+;

IVAN CÁCERES, TANIA REGINA CORREA DE SOUZA e ROSA MARIA BRUNO MARCUCCI ROSA MARIA BRUNO MARCUCCI - Representantes da Coordenadoria de Atenção Básica responsável pelo Programa Acompanhante de Idoso (PAI) da Secretaria Municipal de Saúde;

CÁSSIO RODRIGO DE OLIVEIRA SILVA - Coordenadoria de políticas para LGBTI da Secretaria de Direitos Humanos;

3.10.2.1.2. Destaques da reunião

Thais Azevedo, mulher trans e Presidenta da ONG Pela Vidda SP, e Jacqueline Chanel, mulher trans e fundadora da primeira igreja trans do país e da ONG Séforas, trazem como destaques das oitavas questões iniciais sobre a invisibilidade de pessoas trans e travestis idosas, além da compulsória negação social de suas identidades de gênero e do etarismo.

"(...) onde estão as travestis velhas? Elas renunciam à própria identidade, não é porque elas morrem aos 35 anos. A maioria delas renunciam à própria identidade para continuar viva, porque o meio de vida delas é a prostituição. E quando você está velha, você não



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

consegue sobreviver financeiramente, porque a clientela prefere as pessoas mais jovens." - THAIS AZEVEDO (folhas 10 e 11, notas taquigráficas 7ª R.O.)

"Quando eu envelheço, eu deixo de ser trans, porque, para eu ser trans, você tem que ver a representatividade do sexo em mim; e o velho, na cabeça das pessoas, eles não têm desejo, desejo de nenhuma espécie, inclusive sexual." - JACQUELINE CHANEL (folha 18, notas taquigráficas 7ª R.O.)

Em relação ao mercado de trabalho, são apresentadas denúncias de transfobia estrutural. Mesmo com extensa capacitação profissional, pessoas trans e travestis idosas permanecem com dificuldades para conseguirem emprego.

"Às vezes, você está até competente, você tem habilidade com trabalho, mas pelo fato de você ser trans, você não tem trabalho. E outra questão é a saúde que você vai perdendo, ao longo da vida, e que infelizmente o sistema ajuda que você fique mais doente ainda, porque quando você procura um trabalho e você não tem a sua identidade confirmada, aquele trabalho não respeita você, não respeita o teu nome social, e é como se não tivesse capacitada para isso, essas pessoas com certeza foram capacitadas, mas elas fazem questão de ferir você" - JACQUELINE CHANEL (folha 17, notas taquigráficas 7ª R.O.)

"Então eu acho que, além da questão da idade, ainda tem a questão da identidade de gênero como um forte fator de preconceito para reinserção social da população." - CÁSSIO RODRIGO DE OLIVEIRA SILVA, homem cis, Coordenador de políticas para LGBTI da Secretaria de Direitos Humanos (folha 65, notas taquigráficas 7ª R.O.)

Esther Antunes Estival, mulher trans idosa, professora e diretora de teatro, apresenta denúncias sobre as dificuldades experimentadas pelo grupo para que tenham acesso a direitos básicos e que são ainda mais necessários com o decorrer do envelhecimento (a exemplo da saúde odontológica). O mesmo ocorre em relação ao atendimento de pessoas trans e travestis para tratamento de doenças crônicas, que é negado recorrentemente por conta de sua identidade de gênero.

"Quando se fala de saúde, eu fico pensando para travestir: nós temos uma dificuldade muito grande não só com pessoal de HIV, mas não é só o HIV, nós temos a visão. Eu tenho a parte de odontologia. Onde você consegue? Onde a travesti consegue isso? Vamos ao posto de saúde e o posto de saúde não é para travesti que ele nega, não tem



CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO

espaço, está lotada a saúde. Então, claro que nós, travestis, sofremos uma violência muito grande." - ESTHER ANTUNES ESTIVAL (folha 32, nota taquigráfica 7ª R.O.)

"P - quais são os desafios na saúde de pessoas trans frente ao envelhecimento, relativos à terapia hormonal a longo prazo, ou, por exemplo, o uso de silicones industriais e remédios antirretrovirais para trans soropositivos? Existe alguma questão que você possa trazer no que tange a essa temática?

R – Vereadora, não tem nenhum trabalho que elenque quais são as doenças, as patologias mais presentes; mas, compreendendo um pouco o universo até da reposição hormonal, a gente tem uma questão clara, que é a relação com diversos tipos de tumores.

[...]

E uma coisa extremamente simples: eu falei de diabetes e hipertensão, que são doenças crônicas que monitoradas e com medicação adequadas fazem com que toda e qualquer indivíduo tenha uma vida normal. Se esse corpo não se dirige ao serviço de saúde, ele pode morrer por doenças cardiovasculares e por diabetes e todos os agravos associados a eles." - Pergunta da Ver. ERIKA HILTON (aqui representando o "P") para SANDRA MOTA ORTIZ, mulher cis, Coordenadora de Grupo de Gerontologia LGBTQIA+ (aqui representando o "R") (folhas 47 e 48, notas taquigráficas 7ª R.O.)

3.10.3. Conclusões

- Grande parte das pessoas trans e travestis que consegue chegar à velhice precisa renunciar sua identidade, devido à pressão social e à transfobia estrutural;
- No trabalho, além das dificuldades encontradas como pessoa idosa, trans e travestis também sofrem a pressão social transfóbica que as impede de pertencer ao mercado de trabalho desde muito novas;
- Falta acolhimento de pessoas trans e travestis idosas quanto às questões médicas multidisciplinares, para além da hormonização

3.11. EIXO 11: EMPREGABILIDADE

3.11.1. Contextualização

Relativamente ao acesso ao mercado de trabalho por essa população, o Mapeamento das Pessoas Trans no Município de São Paulo, divulgado em janeiro de 2021, chamou atenção para as sérias restrições que sujeitam a população trans e travesti ao desemprego



ou a subempregos, decorrente das discriminações que enfrenta em várias frentes da sociedade. Na página 31 do referido relatório, discute-se que a “saída precoce de casa e da escola tem levado mulheres trans e travestis ao desempenho de atividades relacionadas ao mercado do sexo, aos serviços de estética, beleza e atividades artísticas”, funções conhecidamente subvalorizadas pela comunidade.

O mapeamento, ainda, analisou a diversidade da população trans, cujos marcadores sociais de raça, classe social, geracional determinam algumas condições de saúde, acesso à educação, trabalho e moradia, bem como a relação das violências sofridas pelo grupo em ambientes domésticos e públicos. O estudo chama atenção para a formação técnica e acadêmica da população analisada e destaca o Transcidadania como política que contribui para mudar a realidade de ingresso no mercado de trabalho, haja vista que determinadas ocupações do mercado formal exigem dadas experiências profissionais, cursos ou formações.

Mesmo em um cenário de qualificação e especialização profissional, as travestilidades esbarram no preconceito e na invisibilização no mercado de trabalho impostas pela discriminação estrutural desse segmento social. Quando considerada a preparação de pessoas trans para o ingresso no mercado de trabalho, 57% delas - ou seja, mais da metade - não encontram-se aptas para disputar vagas profissionais, em razão da baixa escolarização.

O cenário de violência contra essa população também se estende aos ambientes que continuam despreparados para o acolhimento de pessoas trans e travestis. A baixa empregabilidade formal nesse grupo social revela a dificuldade de aceitação pelos empregadores das identidades de gênero dissidentes.

Esse cenário abre portas para uma preocupação que deve ser compartilhada tanto com o empresariado quanto com o Poder Público, uma vez que é necessário engajamento de ações para prevenção e combate à transfobia, além da promoção de maior empregabilidade.

3.11.2. Reunião

3.11.2.1. 8º Reunião Ordinária - 10.06.2022 - Empregabilidade Trans

3.11.2.1.1. Participantes da oitava



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

JOAQUIM ALVES - homem trans integrante do coletivo de entregadores trans chamado TransEntrega e que recentemente foi vítima de uma violência durante o seu trabalho;

BRUNIELLY LEMOS - Embaixadora Trans do Instituto Avon;

ALINE CARDOSO - Secretária Municipal de Desenvolvimento e Trabalho; e

PRISCILLA RODRIGUES - Coordenadora do Trabalho da Secretária Municipal de Desenvolvimento Econômico, Trabalho e Turismo.

MARIANA VALENTIM - mulher trans, arquiteta, vice-presidente do movimento LOLA, focado em empoderamento feminino, e ativista pela representatividade trans na política;

MARGARETE YANIKIAN - Superintendente de Responsabilidade Social da empresa ATENTO e;

NICOLE DA SILVA FERRAZ - colaboradora da ATENTO; ANDREA BRAZIL - mulher trans e líder da ONG CapaciTRANS, que capacita mulheres trans e travestis para o mercado de trabalho.

3.11.2.1.2. Destaques da reunião

Joaquim Renato Alves de Souza, homem trans integrante do coletivo de entregadores chamado TransEntrega, recentemente foi vítima de uma violência durante o seu trabalho. O convidado discorre sobre a invisibilidade sofrida por corpos transmasculinos no reconhecimento dentro da prostituição. O tema sempre é trazido à discussão como algo recorrente na vida de mulheres trans e travestis, mas também está presente na vida de homens trans e outras transmasculinidades.

"É, a gente vive num país onde 90% da população trans está na prostituição. E, pasmem, essa não é só uma posição das travestis, existem muitos homens trans e trans masculinos na prostituição também, mas a gente não está falando sobre isso, porque o corpo trans masculino é um corpo fetichizado, sim." - JOAQUIM RENATO ALVES DE SOUZA (folha 9, notas taquigráficas 8ª R.O.)

Brunielly Caroline Lima Lemos, mulher trans e Embaixadora do Instituto Avon, também apresenta que, para além da prostituição, o tráfico de drogas acaba se tornando uma opção na vida de pessoas trans, mesmo que também seja um mundo violento e machista.



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

"O que a gente encontra na margem? A noite traz com o seu brilho enigmático que a muitos encanta um lado sombrio, que é carregado de delinquentes, marginais, traficantes, cafetões, gente de toda espécie. É nesse meio que se forma a personalidade da travesti. E, assim, como 90% das mulheres trans no Brasil, eu tive a prostituição como única escapatória de sobrevivência. E a prostituição não é um mundo de prazeres. A prostituição é um mundo de muita violência. Para eu escapar da prostituição, eu fui para o tráfico de drogas que, também, é uma escapatória de sobrevivência para essas pessoas e que também é um mundo muito violento e machista." - BRUNIELLY CAROLINE LIMA LEMOS (folha 19, notas taquigráficas 8ª R.O.)

Joaquim também apresentou uma denúncia contra um famoso aplicativo de entregas, onde tentou realizar cadastro para se tornar um colaborador, mas teve seu pedido indeferido devido a um equívoco com seus documentos não retificados.

"Eu me inscrevi para um desses aplicativos, e ele não aceitou o meu cadastro porque eu não tinha documento retificado, e eles diziam que tinha incontingência ou estava... não tinha... Os dados estavam equivocados. Então, outra vez um algoritmo cisnormativo me colocando para fora, ainda que nesse lugar de precarização, eu não sirvo." - JOAQUIM RENATO ALVES DE SOUZA (folha 9, notas taquigráficas 8ª R.O.)

Mariana Valentim, mulher trans, arquiteta e residente do Distrito Federal, e Bruniely Lemos também discorreram sobre o pertencimento e o processo de permanência das pessoas trans nos ambientes de trabalho formal.

"Então, em qualquer lugar que a gente entre, em qualquer lugar que a gente ocupe o espaço e participa sempre tem esse estranhamento, sempre tem essa crítica, tem sempre essa transfobia, às vezes diretas, às vezes velada. Então, isso é uma coisa que a gente enfrenta todos os dias." - MARIANA VALENTIM (folha 93, notas taquigráficas 8ª R.O.)

"A gente tem uma sociedade muito ignorante, extremamente conservadora, cristã. E para os cristãos, a população trans vive em pecado, e o salário do pecado é a morte. Então, está aí a morte naturalizada dessas pessoas. "Morreu porque é a vida que escolheu ter" - é o que eles falam, como se a gente escolhesse ter essa vida. Então, é muito importante a gente falar sobre empregabilidade de pessoas trans, como tem bastantes organizações aqui, sem descartar o grau de vulnerabilidade dessa pessoa. A pessoa sofre abandono familiar, sofre abandono social, porque ela não tem direito a nada.



CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO

Direitos básicos são negados para essa pessoa, como acesso à educação, à saúde, à moradia, a lazer e entretenimento, até a uma vida social, acesso à vida amorosa, afetiva. Então, tudo é tirado dessa pessoa." - BRUNIELY CAROLINE LIMA LEMOS (folhas 23 e 24, notas taquigráficas 8ª R.O.)

Aline Cardoso, mulher cis e Secretária Municipal de Desenvolvimento e Trabalho, a necessidade de atuação em duas frentes, apoiando e fortalecendo o grande público e perante aos empregadores para que portas sejam abertas.

"Dizer que, como eu já falei, eu acho que a gente tem que atuar em duas frentes, a gente sempre tem que atuar, em minha opinião, perante esse público para apoiá-lo, fortalecê-lo, qualificá-lo, e perante a sociedade, os empregadores, e quem pode dar a oportunidade. Eu acho que não é diferente, no que tange aqui a ocupação de espaços públicos. Então, eu não acho que, no que tange o serviço público, cota seria uma solução. Acho que não existe uma fórmula porque, veja bem, cargo de confiança é cargo de confiança, servidor público concursado é servidor público concursado." - ALINE CARDOSO (folha 58, notas taquigráficas 8ª R.O.)

3.11.3. Ofícios expedidos e respostas institucionais

3.11.3.1. Ministério Público do Trabalho

Continuando a busca por dimensionar o cenário das denúncias e investigações das diversas formas de violência praticadas contra pessoas trans e travestis, a CPI-Trans emitiu o ofício nº **36-2021 (que reitera o ofício nº22-2021)** endereçado ao Ministério Público do Trabalho contendo os seguintes pedidos de informação:

- Número e descrição das investigações sobre violências no âmbito laboral cometidas contra pessoas trans e travestis no município de São Paulo. Requer-se, ainda, que sejam apresentados os seguintes microdados (registros de atendimento por pessoa de forma individualizada, não agregada) contendo as seguintes informações:
 - Endereço do domicílio e da ocorrência de cada pessoa atendida (logradouro, número, CEP, latitude/longitude);
 - Características registradas: tipo de violência ou discriminação, encaminhamentos (saúde, assistência social, etc.);



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

- Acompanhamentos (social, psicológico, jurídico, saúde), bem como características da pessoa vítima da violência: gênero, raça, orientação sexual, profissão, idade, grau de instrução, religião, renda (classe).
- Número e descrição das denúncias oferecidas pelo Ministério Público do Trabalho em casos de violações no âmbito laboral cometidas contra pessoas trans e travestis no município de São Paulo;
- Número descrição das ações patrocinadas pelo Ministério Público do Trabalho em casos de violações no âmbito laboral cometidas contra pessoas trans e travestis no município de São Paulo;
- Em especial, número e descrição das denúncias oferecidas pelo Ministério Público do Trabalho nos casos de discriminação transfóbica no ambiente de trabalho cometidas contra pessoas trans e travestis no município de São Paulo.

Em resposta, foi apresentado o ofício nº **361/2021**, por onde o órgão explica que todo o conteúdo solicitado não pode ser disponibilizado:

“Eventuais dados pessoais de denunciantes ou outras pessoas envolvidas nos procedimentos mencionados devem ser solicitados diretamente ao(à) membro(a) oficiante nos autos, mediante peticionamento eletrônico, conforme instruções contidas na página externa da PRT2 <https://peticionamento.prt2.mpt.mp.br/login>”.

A relação de procedimentos foi enviada no seguinte formato:

NF 007770.2018.02.000/1

Unidade: PRT02 - SÃO PAULO

Extrato: ° 007770.2018.02.000/1 Denunciante: LUIZA MENDES DO NASCIMENTO

Noticiado: CENTRO DE CIDADANIA LGBTI DA ZONA

Procurador: João Eduardo de Amorim

Data: 19/12/2018

Esta listagem contém 34 entradas, divididas da seguinte forma: Ano de 2016: 02; Ano de 2017: 02; Ano de 2018: 03; Ano de 2019: 03; Ano de 2021: 15; Entradas sem precisão de ano: 01; Entradas sem descrição do fato: 08. A seguir, exemplos das descrições dos fatos nas entradas do documento:



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

“Gabriel Felix de Bastos Milbrat, que se diz vítima de assédio sexual, homofobia e discriminação racial dentro da unidade na qual trabalhava – loja COT, situada na Avenida Juscelino”

“Paula Leal de Castro e Cruz, que se diz vítima de transfobia na loja denominada “SUL – Shopping Jardim Sul”, localizada na Avenida Giovanni Gronchi, 5819, Vila Andradina, Cep: 05724-900, São Paulo – SP., e, no momento, encontra-se afastada pelo INSS, por força de um quadro depressivo que desenvolveu no ambiente de trabalho em decorrência dessa prática discriminatória.”

“ (entrada com início oculto) que não ia usar pois era banheiro para macho. Por várias vezes sofreu transfobia pela supervisora”

“(entrada com início oculto) trabalhadores terceirizados a situações de racismo e/ou homofobia em forma de “brincadeiras””

“funcionário da Basf é vítima de homofobia e pressionado a trabalhar ou se ... demitir” , noticiando, em apertada síntese, caso de homofobia após casamento de funcionário”

“trabalhador teria sido vítima de homofobia por um colega de trabalho. No âmbito desta Procuradoria”.

3.11.3.2. Empresas e entidades representativas do mercado

Foi enviada uma série de ofícios para empresas de diversos setores, a fim de avaliar o panorama geral de contratações de pessoas trans e travestis, assim como para averiguar a cultura de recursos humanos do ambiente corporativo.

As empresas contatadas através dos ofícios foram: Posto Ipiranga (**ofício nº 127-22**), Grupo Pão de Açúcar (**ofício 128-22**), Carrefour (**ofício 130-22**), Latam (**ofício 131-22**), Atacadão S.A (**ofício 132-22**), Claro (**ofício 133-22**), Nestlé (**ofício 135-22**), Bunge (**ofício 137-22**), Bayer (**ofício 139-22**), Avon (**ofício 140-22**), Coca Cola (**ofício 141-22**), Hypera Pharma (**ofício 145-22**), Auren Energia (**ofício 146-22**), Twitter (**ofício 152-22**), Pfizer (**ofício 153-22**), Copersucar (**ofício 155-22**), Syngenta Proteção de Cultivos Ltda (**ofício 157-22**), Assaí Atacadista (**ofício 160-22**), Mosaic Fertilizantes (**ofício 161-22**), Comgás (**ofício 163-22**), Makro Atacadista (**ofício 165-22**), GE Gas Power (**ofício 169-22**), Louis Dreyfus (**ofício 170-22**), Cargill (**ofício 172-22**), Telefônica (**ofício 173-22**), Ambev (**ofício 174-22**), Volkswagen (**ofício 176-22**), Basf (**ofício nº 177-22**), Facebook (**ofício 178-22**), Abrasce



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

Associação Brasileira de Shoppings Centers (**ofício 179-22**), Facesp - Federação das Associações Comerciais do Estado de São Paulo (**ofício nº 182-22**), Fiesp - Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (**ofício 183-22**), Associação Comercial (**ofício 184-22**), Apecc - Associação Paulista dos Empreendedores do Circuito das Compras (**ofício 185-22**).

As respostas foram agrupadas por pergunta para melhor visualização para este relatório, conforme segue:

1 - Qual a quantidade de pessoas trans e travestis que integram o quadro de colaboradores dessa empresa? Que cargos essas pessoas ocupam? Alguma delas integra cargos de gestão?

Resposta do Posto Ipiranga:

Atualmente possuímos três estagiários trans.

Resposta Grupo Pão de Açúcar:

Estes dados não são coletados de forma sistêmica no GPA, portando as informações reportadas se baseiam no resultado do 1º Censo de Diversidade realizado no GPA no ano de 2021, que contou com mais de 27 mil resposta, equivalente a 51% de respondentes à época. O censo foi 100% confidencial aos respondentes, possibilitando acesso do GPA aos dados anonimizados e apenas resultados gerais e com margem de erro de 1%. De acordo com o CENSO, em cargos de liderança no GPA a representatividade de pessoas trans é de 3% (200 pessoas e não líderes 5,2% (388 pessoas).

Resposta Carrefour:

Resposta: O Carrefour emprega 149 pessoas trans e travestis no quadro de colaboradores, em diferentes modelos de negócio e níveis hierárquicos, atuando em operações (lojas e centro de distribuição) e áreas administrativas (matriz). Atualmente, ocupam posições como aprendiz, operador(a) de caixa, atendente, vendedor(a), padeiro(a), peixeiro(a), frentista, agente de fiscalização/prevenção, assistente administrativo, analista, consultor(a) de projetos e também estão em posições de liderança como supervisor(a), encarregado(a) de operações e gerente.

Resposta Atacadão S.A:



Segundo o censo realizado com 96% dos (as) colaboradores (as) do Atacadão no segundo semestre de 2021, cerca de 1% se identifica como pessoa trans ou não binária. Esse público se divide em 0,5% da nossa liderança operacional e 1% no nosso público operacional e administrativo.

Resposta Claro:

Não temos este levantamento, pois ainda não realizamos um censo. Tomamos conhecimento quando alguma pessoa trans nos procura para alteração do nome no crachá, e-mail, nome nos sistemas.

Resposta Nestlé:

Avançar em diversidade, equidade e inclusão é uma estratégia global da Nestlé. O Brasil foi um dos mercados selecionados para participar de um piloto Global de autodeclaração via sistema. Atualmente esse piloto está em andamento e configura em uma nova ferramenta que ajudará a empresa a identificar todas as comunidades internas e traçar ações efetivas para atração, desenvolvimento e retenção. Brasil, Reino Unido, África do Sul e Irlanda são os países que formam o piloto dentro da Nestlé. Autodeclaração de gênero e orientação sexual fazem parte do projeto. Por esse motivo não temos o número finalizado neste momento.

Resposta Bunge:

Acusamos recebimento de sua correspondência e informamos que a Bunge Fertilizantes S.A não possui empregados ativos sob seu CNPJ.

Resposta Bayer:

Temos ao todo 83 funcionários trans/travestis, que representam cerca de 2% dos colaboradores da empresa. Esses funcionários estão pulverizados em todos os níveis, compondo 1% dos cargos de estágio, 5% dos cargos operacionais, 2% dos cargos administrativos, 2% de especialistas/supervisores/coordenadores, 1% dos cargos gerenciais e 2% dos cargos executivos.

Resposta Avon:

Entre as iniciativas que adotamos, destaca-se a realização do primeiro censo demográfico entre os colaboradores do Grupo, com adesão de 42% do total de colaboradores no Brasil. Dentre os respondentes, 19 pessoas se autodeclararam transgênero ou não-binárias.

**Resposta Coca Cola:**

A SPAL, atua a nível global para gerar um ambiente de trabalho saudável e seguro, onde as pessoas, pelo seu conhecimento, comportamentos, características, competências e resultados, possam se sentir incluídas. Além de uma área dedicada exclusivamente a pauta da acessibilidade, diversidade e inclusão, em cada País onde a empresa tem negócios, temos um Conselho Global de Inclusão e Diversidade, um Comitê para discutir a pauta no Brasil e os grupos de afinidades, sendo um deles o grupo de afinidade LGBTQIA+, composto por pessoas desta comunidade e pessoas aliadas. Temos pessoas trans nas áreas de Finanças (Faturamento), Operação e nos demais setores administrativos. Porém, não temos essas informações declaradas pelos colaboradores, o que dificulta a identificação dessas pessoas e quais seriam seus cargos.

Para além das iniciativas amplas relacionadas à Diversidade, Equidade e Inclusão, realizamos constantemente ações internas com foco na conscientização e respeito às pessoas LGBTQIA+ como por exemplo: Rodas de Conversas com pessoas trans, gays e/ou lésbicas, comunicados internos via intranet, mural das unidades, WhatsApp e Painéis com convidados para discussão do tema em meses específicos, incluindo o Mês do Orgulho. Orientamos colaboradores que nos procuram com intenção de alteração do nome social, inclusive já tendo apoiado a declarar sua orientação sexual no ambiente de trabalho. Casais homoafetivos podem ser incluídos no convênio como dependentes, entre outras iniciativas corporativas.

Resposta Hypera Pharma:

O Programa de Diversidade da Hypera não está focado especificamente em pessoas Trans e Travestis, mas inclui essas pessoas e tem como fio condutor a eliminação e o combate a todo tipo de discriminação e a valorização da diversidade com inclusão. Atualmente contamos com duas profissionais Trans em nossas unidades de Goiás, as quais usam seus nomes sociais.

Resposta Auren Energia:

Temos um colaborador trans, atuando como estagiário na área de inovação e estratégia da companhia. Não temos colaboradores transgêneros em posições de gestão.

Resposta Twitter:



A resposta ao programa é feita de maneira voluntária e anônima. Em razão disso, o Twitter não possui dados específicos relacionados a cada nível/cargo ocupado pelos seus colaboradores, ou qualquer dado que permita identificação pessoal. Da mesma forma, os dados coletados não são divulgados por país, mas sim globalmente. Os dados coletados pelo programa de autoidentificação estão disponíveis publicamente na página global de diversidade¹, que é atualizada trimestralmente: Assim, conforme se verifica da página global de diversidade do Twitter, até 31.3.2022, o Twitter contava com 13,5% das nossas pessoas autoidentificadas como parte da comunidade LGBTQIAP+, de forma global (...).

Resposta Pfizer:

No momento, não há colegas transgêneros no quadro de colaboradores da Pfizer Brasil.

Resposta Copersucar:

Até o presente momento não possuímos pessoas trans e travestis em nosso quadro de colaboradores.

Resposta Syngenta Proteção de Cultivos Ltda:

Inicialmente, cabe esclarecer que a SYNGENTA, empresa multinacional do segmento de Agronegócio, é uma empresa comprometida com o tema de Diversidade, Equidade e Inclusão, onde trabalhamos em diversas frentes para promover a cultura e sensibilidade dentro do ambiente de trabalho. Hoje, nós contamos com 1 (um) funcionário trans, que ocupa a posição de Analista Sênior, em nosso escritório administrativo, localizado na Cidade de São Paulo. Esse funcionário utiliza seu nome social, o qual está atualizado nas diferentes ferramentas de trabalho. Inclusive, o escritório administrativo (local onde este funcionário está alocado), possui banheiros neutros em todos os andares.

Resposta Assaí Atacadista:

Atualmente, no Assaí, 61 pessoas trans/travestis integram o quadro de colaboradores(as). Dentre essas, 26 pessoas ocupam o cargo de operador(a) de loja; 1 pessoa ocupa o cargo de operador(a) de loja e câmara fria; 1 pessoa ocupa o cargo de aprendiz operador(a) de loja; 4 pessoas ocupam o cargo de atendente de loja; 2 pessoas ocupam o cargo de auxiliar de açougue; 1 pessoa ocupa o cargo de auxiliar de cozinha; 1 pessoa ocupa o cargo de chefe de prevenção de perdas; 5 pessoas ocupam o cargo de empacotador(a); 20 pessoas ocupam o cargo de operador(a) de caixa.

Resposta Mosaic Fertilizantes:

Não respondeu à pergunta em seu documento de resposta, mas afirmou que há a perspectiva de um Censo para este ano (2022), conforme segue: A empresa possui um Compromisso Público pela Inclusão (link) que há mais de dez anos tem sido reforçado pelas estratégias e ações do negócio. Este ano a empresa estabeleceu uma Estratégia Global de Diversidade e Inclusão e a promoção do Censo da Diversidade da empresa, que tem como objetivo entender como os funcionários se reconhecem, além de ouvir suas opiniões.

Resposta Comgás:

Hoje, não há colaboradores autodeclarados pessoas trans ou travestis na companhia. Todavia, importante observar que, no processo seletivo de estágio do ano de 2022, que está em andamento, alcançamos 16 inscrições de pessoas trans, ainda aguardando a finalização da seleção.

Resposta Makro Atacadista:

A quantidade de pessoas trans e travestis são de 7 (sete) colaboradores(as) Trans com cargos de: Aprendiz, Repositor(a) e Operador(a) de caixa. Não temos ainda em cargos de gestão.

Resposta da GE:

1: No final de 2021, a GE realizou um censo interno, anônimo e voluntário, com seus colaboradores. Tal censo abrangeu as entidades da GE no Brasil. Mais de 4500 funcionários responderam às questões formuladas (correspondendo à 71% do total de funcionários da GE no Brasil). Entre os respondentes, 0,41% se declararam homens trans; 0,04% se declaram como mulheres trans; 0,20% como pessoas não-binárias; e 0,65% responderam como “outros”. Tendo em vista o censo ter sido anônimo, não temos uma informação total de qual o cargo que eles ocupam, entretanto, pelas respostas encontradas em que voluntariamente as pessoas informam seu nível hierárquico.

Resposta Louis Dreyfus:

A empresa possui um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso onde todos os colaboradores podem expressar e manifestar livremente sua identidade de gênero se assim



optarem. Até o presente momento, a empresa não realizou um senso voltado ao público LGBTQIA+.

Resposta Cargill:

No que se refere ao Projeto Pivô - Projeto para contratação de profissionais Trans - (explicaremos detalhadamente em outra pergunta), tivemos 19 contratações realizadas de 2018 até o momento. Os profissionais que fazem parte do quadro de funcionários atualmente atuam como assistentes administrativos, operadores de produção e analistas, contamos também com aprendizes trans. Até a presente data, não temos profissionais trans em cargos de gestão.

Resposta Telefônica:

Na Vivo temos 45 colaboradores efetivos e 7 aprendizes autodeclarados Trans alocados no Administrativo, Call Center e Lojas. Não temos colaboradores Trans em cargo de liderança.

Resposta Ambev:

De acordo com o último censo realizado na empresa, temos por volta de 146 funcionários trans (dentro os respondentes do censo, por ser anônimo e não obrigatório). Desse número, 10% estão em posições de liderança (14 pessoas) e os outros 90% na operação.

Resposta Volkswagen:

Não respondeu à pergunta em seu documento de resposta.

Resposta Basf:

Atualmente, a BASF possui 3 pessoas trans no quadro de colaboradores, ocupando cargos de Estágio (Camaçari-BA), Operação de Produção (Indaiatuba-SP) e Coordenação de Inteligência de Mercado e Insights (São Paulo-SP), sendo esse último, um cargo de gestão.

Resposta Facebook:

Respeitosamente informamos que não coletamos nem divulgamos esse tipo de informação para proteger a identidade de nossos colaboradores.

Resposta Abrasce Associação Brasileira de Shoppings Centers:



No atual organograma, de 27 colaboradores, não há pessoas que se identificaram como trans e travestis.

Resposta Facesp - Federação das Associações Comerciais do Estado de São Paulo:

Cumprimentando-a cordialmente, em resposta ao OFÍCIO CPI - VIOLÊNCIA CONTRA PESSOAS TRANS n 182/2022, informamos que a FACESP possui 9 (nove) empregados, sendo que nossa última contratação datou do ano de 2016. Por este motivo, ou seja, pelo número enxuto de empregados, bem como pela falta de demanda no momento quanto a novas contratações, não dispomos de programas de empregabilidade.

Resposta Fiesp - Federação das Indústrias do Estado de São Paulo:

Primeiramente, pontuamos que a Entidade não realiza censo de diversidade e no cadastro de colaboradores não há campo específico para autodeclaração de gênero. Assim, não mapeamos as informações solicitadas no presente ofício.

Resposta Associação Comercial:

Não dispomos em nosso quadro de colaboradores pessoas trans e travestis.

Resposta Apecc -Associação Paulista dos Empreendedores do Circuito das Compras:

(...) promovendo, em especial, o intercâmbio de informações e experiências, sendo que no presente momento a Associação conta com mais de 3000 associados, não sendo possível mensurar com exatidão quantas pessoas pertencem ao grupo LGBTQIA+. As pessoas insertas no grupo LGBTQIA+ podem exercer qualquer tipo de atividade como os demais associados, tais como: lojistas, empreendedores, proprietários de estabelecimentos e etc.

2 – A empresa possui programa ou iniciativa de diversidade que tenha como foco empregabilidade trans e travesti? Descreva.

Resposta do Posto Ipiranga:

Não temos.

Resposta Grupo Pão de Açúcar:



Com objetivo de promover um ambiente de igualdade de oportunidades para todos(as), com atenção aos grupos subrepresentados, o GPA mantém parcerias com ONGs que atendem a população LGBTQIA+, participa de feiras de empregabilidade, como a Feira Divers/A- da qual realizamos apoio por três anos consecutivos - além de parcerias com sites e consultorias com expertise em contratação desse público, como a TransEmpregos, Plugae, Integra, Rede Cidadã, dentre outras. Em todas nossas vagas publicadas (internas e externas) utilizamos como padrão um texto de divulgação que busca fomentar a diversidade e não a discriminação para todas as pessoas que se aplicam às vagas, adicionalmente trabalhamos algumas posições exclusivas para pessoas trans. Realizamos periodicamente treinamento com time de Seleção e outras áreas de RH, a fim de ampliar a sensibilização acerca de D&I, com foco nos cinco pilares prioritários para o GPA, dentre eles o Respeito e Promoção aos Direitos LGBTQIA+. Incentivamos a não reprodução de um discurso normativo em relação à orientação sexual e reforçamos a adoção de nome social, no caso de pessoas trans (independentemente de haver alteração formal em seu documento civil).

Resposta Carrefour:

Sim, o Carrefour mantém parceria fixa com Trans Empregos para divulgar suas vagas para profissionais trans com o objetivo de ampliar a empregabilidade desses profissionais em diferentes níveis e localidades. A empresa realiza também os dias "D" contratação de pessoas trans. Essa é uma ação afirmativa que mobiliza todas as células de recrutamento e seleção em busca desses profissionais. Apenas no ano de 2021, foram contratados 58 profissionais através dessa iniciativa. Desde 2016, o Carrefour tem um projeto que visa a capacitação profissional para pessoas trans, o qual resultou na formação de mais de 270 alunos. Em 2021, o projeto passou a ser realizado em parceria com a "Alicerce Educação" com o nome de Programa Transforma. A formação é gratuita, online, e tem o propósito de impulsionar a transformação social das pessoas trans/travesti, desenvolvendo conhecimentos de leitura, escrita e matemática. Além disso, ele ajuda a ampliar as competências socioemocionais e de educação digital, o que impulsiona uma melhor atuação no mercado de trabalho. Em 2022, o programa foi lançado no dia 17 de maio, Dia Internacional de Combate à LGBTfobia, tendo 4 meses de duração e intenção de atender a 40 participantes.

Resposta Latam:



Temos sim. A empresa possui ações afirmativas publicando suas vagas na plataforma Transempregos.

Resposta Atacadão S.A:

Diversos treinamentos sobre recrutamento, seleção e liderança inclusiva foram feitos em 2021 com os analistas de RH das filiais, responsáveis pelas contratações, clima e cultura, e com as pessoas responsáveis pela gestão das equipes, não apenas abordando o pilar LGBTI+, mas também raça, pessoa com deficiência e mulheres.

Resposta Claro:

Aqui na Claro buscamos as mais diferentes pessoas para formar nosso time de sucesso. Não fazemos distinção de gênero, raça e etnia, orientação sexual, profissionais com deficiência e posição social. Logo, todas as vagas são disponibilizadas para quaisquer profissionais competentes para o cargo.

Resposta Nestlé:

Sim. A Nestlé vem promovendo uma série de iniciativas que apoiam a diversidade na empresa, que englobam empregabilidade trans e travesti, pessoas pretas e pardas, mulheres, pessoas com deficiência, jovens e pessoas com 50+. Entre elas, podemos citar as seguintes:

1. Incluímos em nossos benefícios a retificação de documentação de pessoas trans e travesti;
2. Lançamos nossa política de parentalidade incluindo todos as formações de família;
3. Criamos um curso "empreendendo com chocolates" para profissionais trans (para o público externo);
4. Apoiamos o coletivo Mães Pela Diversidade e a startup Bicha da Justiça;
5. Realizamos uma série de ações intensa com especialistas no tema para aumentar o nível de consciência e reduzir as barreiras de acesso dessa população;
6. Nos posicionamos publicamente através de nossas marcas (Nescau e Kit Kat).

Resposta Bayer:

Sim, existem ações afirmativas que promovem a empregabilidade de pessoas trans e travestis para funções administrativas, fabris e de campo.

Resposta Avon:



Em anos anteriores, realizamos também parcerias com a Casa 1, para oferta de formação profissional em maquiagem para pessoas trans, e também participamos de feiras de empregabilidade da organização. Temos ainda parcerias com empresas como a Transempregos para divulgação de vagas direcionadas ao público trans.

Resposta Coca Cola:

Todas as nossas oportunidades são direcionadas para todas as pessoas, por isso, não temos nenhuma ação específica para atração de pessoas trans ou travesti. Em nossos processos seletivos buscamos incluir públicos da diversidade de há um esforço constante para atração em programas de aprendizagem, estágio e trainee.

Resposta Hypera Pharma:

Em 2021, iniciamos o processo de atualização do Código de Conduta Ética, que inclui assuntos atinentes ao relacionamento com profissionais da saúde, a reafirmação dos nossos compromissos com os direitos humanos, com o combate ao assédio, moral e sexual, e tráfico sexual.

Resposta Auren Energia:

Temos um programa de atração para posições de entrada (aprendizes e estagiários) com foco em grupos economicamente hipossuficientes. Esse programa abarca não apenas o recrutamento e contratação, mas ações de treinamento e desenvolvimento para preparar estas pessoas para assumir posições com maior senioridade, além de assistência focada para a saúde mental destes. Esta iniciativa tem como foco atrair grupos sociais minorizados, incluindo pessoas LGBTQIA+.

Resposta Twitter:

(...) 17. Este compromisso do Twitter inclui, conforme já mencionado, esforços na promoção de ações de recrutamento, visando que seja cada vez mais diverso. Além disso, o Twitter está desenvolvendo seus profissionais e oferece oportunidades equitativas para todas as pessoas da comunidade LGBTQIAP+, incluindo pessoas trans e travestis (...) Ações de recrutamento - O Twitter Brasil já firmou parceria com a TransEmpregos, maior projeto de empregabilidade de pessoas trans do Brasil, que intermediou a contratação de colaboradores, na forma de estágio por parte do Twitter. (...) Especificamente com relação a ações de recrutamento, o Twitter no Brasil, além da parceria feita com a TransEmpregos, vem



investindo em treinamento para assegurar que os processos de contratação sejam inclusivos. 20. No ano de 2021, o Twitter Brasil lançou um treinamento que tinha como objetivo garantir que as pessoas que trabalham no Twitter entendam os cinco princípios de contratação inclusiva dentro da empresa:

1. Sempre contratar quem se destacou no processo por qualificação;
2. Começar a seleção com um grupo de pessoas que reflita as comunidades;
3. Garantir um processo de contratação justo e equitativo;
4. Fazer um mapeamento de pessoas para competências essenciais e valores do Twitter, contratando-as para adicionar cultura e não para se adequar à cultura;
5. Conduzir a experiência da entrevista com inclusão e diversidade.

Resposta Pfizer:

A Pfizer investe continuamente na educação do seu quadro de colaboradores para os diversos temas associados à Diversidade e Inclusão, criando um ambiente sensível e acolhedor para seus funcionários. Essas iniciativas, que começaram em 2008, vêm sendo aceleradas ano a ano e já trouxeram uma profunda transformação na companhia - hoje metade da liderança da empresa é composta por mulheres. Como exemplo, no final de 2021, expandiu o grupo de Diversidade & Inclusão de 4 para mais de 70 colaboradores, focados nos pilares Étnico-Racional, Gênero, LGBTQIA+ e Pessoas com Deficiência. Durante a primeira metade de 2022, o grupo LGBTQIA+ iniciou contato com grandes Associações (como TransEmpregos) para apoiar sua causa, iniciar consultoria especializada para a educação de seus colaboradores e, assim, acelerar a inclusão de transgêneros no seu quadro de funcionários e no mercado de trabalho em geral.

Resposta Copersucar:

O grupo de afinidade da companhia para questões de gênero e raça constituído recentemente ainda não discutiu a questão da empregabilidade de pessoas trans e travestis.

Resposta Syngenta Proteção de Cultivos:

Atualmente, não há um programa ou iniciativa especificamente com o foco em empregabilidade FTE de trans e/ou travestis. Entretanto, nossas vagas são divulgadas para uma instituição que atua na conexão de profissionais trans às empresas, conhecida como Transempregos, com objetivo de atrair profissionais trans para nossas oportunidades. Assim também, estamos pilotando, em nosso segmento de Sementes, um programa de contratação



de safristas (colaboradores temporários). O intuito deste projeto, conhecido como TRANSformando, é iniciar um modelo de empregabilidade de pessoas trans nos nossos diversos segmentos e prestar um suporte de mentoria e acompanhamento junto a área interna de Compliance. Por motivos de ajuste e adequação aos modelos de negócio, a prova de conceito do programa está acontecendo com colaboradores temporários em nossa planta de Uberlândia. Mas a intenção é prepararmos as lideranças, profissionais SYNGENTA de uma forma geral para receber a comunidade trans com todo o suporte necessário de maneira que sejam acolhidos da melhor forma possível (banheiros inclusivos, conscientização dos times e das lideranças, material de capacitação para todos os profissionais da empresa) no formato efetivo.

Resposta Assaí Atacadista:

O Assaí possui parceria com a TransEmpregos, projeto de empregabilidade de pessoas trans no Brasil, que promove e auxilia nas contratações, fornecendo treinamentos para as empresas parceiras durante o processo de inclusão. A TransEmpregos apoiou o Assaí na construção de uma cartilha, cujo objetivo é gerar conhecimento sobre pessoas trans, suas dificuldades e singularidades, para que na condução do processo seletivo pelos profissionais de RH seja garantida a equidade e a inclusão.

Resposta Mosaic Fertilizantes:

A Estratégia Global de Diversidade e Inclusão é orientada por três pilares: construção e promoção de uma cultura inclusiva, a diversificação de talentos e a aproximação com parceiros externos. No campo das parcerias no Brasil, a Mosaic Fertilizantes é membro que se comprometeu com os princípios do Pacto Global da ONU, além de ser associada ao Instituto Ethos de Responsabilidade Corporativa. Além de criar um Conselho Global com participação da alta liderança da empresa para cuidar do tema, a Mosaic definiu metas globais de performance dos esforços de inclusão e diversidade nos negócios da empresa:

- 30% das mulheres da força de trabalho
- 30% de crescimento em grupos sub-representados no total de funcionários
- 30% de crescimento na diversidade da liderança
- 30% em doações a comunidade com foco em Diversidade & Inclusão.

As ações da empresa que tem como foco a população trans são, conjuntamente com ações dedicadas ao público LGBTQIA+, objeto de trabalho de Redes de Inclusão de Funcionários formadas na Mosaic Fertilizantes.

Resposta Comgás:

Nos últimos dois anos temos divulgado nosso programa de estágio em canais que visam a empregabilidade de todos os grupos minorizados. Como resultado, no processo 2022, que está em andamento, alcançamos 16 inscrições de pessoas trans.

Resposta Makro Atacadista:

Não temos ainda programas ou iniciativas de diversidade com foco na empregabilidade de pessoas trans e travestis.

Resposta da GE:

Sim. A GE fez parceria com a TransEmpregos (<https://www.transempregos.com.br/quemsomos>) visando aumentar o número de pessoas trans que participam dos processos seletivos da GE e, eventualmente, que se tornam nossos colaboradores. A parceria com a TransEmpregos conta com a 1) busca ativa no banco de dados da consultoria, 2) divulgação de vagas da GE e, 3) compromisso da GE com a comunidade trans e travestis. Além disso, no início de 2022, a GE lançou o Programa de Estágio para talentos diversos, abrindo 40 vagas focadas em diversidade (pessoas pretas, pessoas com deficiência, mulheres, e pessoas LGBTQ+). (...) O Programa de Estágio para talentos diversos, além de focar em contratar estagiários, teve como objetivo reforçar o posicionamento da GE Brasil com temas de inclusão e diversidade para os nossos mercados, bem como o público universitário.

Resposta Louis Dreyfus:

Sim. A empresa tem o compromisso de promover a diversidade e garantir o ambiente inclusivo para todos os gêneros. Respeitamos e valorizamos talentos de todos os gêneros, idades, raças, etnias, sexualidades, religiões e deficiências.

Resposta Cargill:

No que se refere a empregabilidade, como mencionamos anteriormente, temos o Projeto Pivô, uma iniciativa implementada em 2018 para aumentar a diversidade na Cargill, realizada em parceria com o grupo de afinidade Cargill Pride Network, para contratação de profissionais trans, inicialmente no escritório de São Paulo, expandindo o modelo para Uberlândia em Minas Gerais, Mairinque, Campinas, Toledo, Goiânia, Bebedouro e Ponta Grossa. Além da



CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO

contratação de talentos trans, que já contabiliza 19 profissionais, o projeto contempla a preparação de políticas e processos para garantir um tratamento digno aos novos integrantes do time.

Resposta Telefônica:

Sim. Dentro do programa de diversidade da Vivo um dos pilares instituído tem um olhar intencional para comunidade LGBTI+ como foco na oportunidade de empregabilidade e desenvolvimento de pessoas Trans. Em 2019, foi implantado um programa de jovem aprendiz com foco exclusivo em pessoas Trans. Como complemento do programa de aprendizagem incluímos uma formação de soft skills customizada para o público Trans. Ao final do programa tivemos a efetivação de 5 colaboradores. Atualmente temos um trabalho de inclusão de pessoas Trans em lojas com a meta de atingir 70 contratações até o final de 2022, realizamos feiras de recrutamento, temos uma parceria com a Trans Emprego e estamos atentos a representatividade Trans em cargos administrativos.

Resposta Ambev:

Sim. Mediante patrocínio da feira de empregabilidade trans de São Paulo que ocorreu nos dias 11 e 12 de Junho de 2022. Link: <https://orgulhotrans.com.br/feiratrans/>. Oferta de curso profissionalizante gratuito para a população trans e travesti sobre o universo cervejeiro e atendimento de bares oferecido pela nossa Academia de cerveja. Link: <https://www.academiadacerveja.com/landing/courses/196b333a-c5cd-47d2-b963-48bb454051ca>. Palco Beats: Projeto da marca Beats que irá pagar o cachê de artistas trans e travestis em show e festivais. Link: <https://www.beatsoficial.com.br/palco-beats>

Resposta Volkswagen:

Não respondeu à pergunta em seu documento de resposta.

Resposta Basf:

Sim, a BASF possui um programa desde 2018 que visa a contratação de estagiários e estagiárias trans e travestis, além de pessoas negras e com deficiência, chamado Programa Todo Talento. Há possível efetivação após a conclusão do programa e para alavancar o desenvolvimento das pessoas nesse programa, a BASF também oferece cursos de inglês gratuitos. No curso de inglês do programa Todo Talento, para o estagiários(as) negros(as), com deficiência, trans e travestis, proporcionamos, ademais aos benefícios do plano comum,



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

4 aulas individuais por mês. Além disso, a BASF, por meio do grupo de afinidade BYOU - Be Yourself, lançou em 2021 o programa SOMA, em colaboração com os grupos de diversidade de empresas como LinkedIn, Natura e Visa para promover a inclusão social de pessoas trans e travestis por meio do trabalho, cultura, saúde e bem-estar. O SOMA, que surge do mote "Somos Mais fortes em conjunto", é voltado para apoiar iniciativas que beneficiam mulheres trans e travestis que vivem no Centro de Acolhida Especial Casa Florescer, em São Paulo (SP).

Resposta Facebook:

Nós adotamos uma abordagem sistemática acerca da temática de diversidade, garantindo a construção de processos inclusivos e mitigando preconceitos em relação a todos os grupos sub-representados, bem como programas específicos. Tais esforços incluem:

- Diverse Slate Approach (DSA) (Abordagem propositalmente diversificada) - Através do DSA, estabelece-se uma expectativa interna de que gerentes e equipes de contratação considerem talentos de grupos sub-representados para posições abertas dentro da empresa.
- Treinamento de recrutadores - Todos os membros da equipe de recrutadores devem passar por um treinamento sobre inclusão, especialmente desenhado para grupos sub-representados.
- Treinamento para entrevistadores - Recrutadores e Gerentes passam por um treinamento de inclusão, voltado para eliminação de preconceitos, companheirismo e suporte para pessoas com deficiência e treinamento sobre oportunidades iguais no mercado de trabalho.

Programas:

- Conexão Meta - Programa aplicado em escala global que torna a experiência de entrevista do candidato mais inclusiva. Por meio do contato de candidatos com funcionários, membros dos nosso Meta Resource Groups (MGRs), incluindo Pride@ e aliados, que chamados de embaixadores, os candidatos podem ouvir as experiências únicas e diversas de nossos embaixadores, entendendo um pouco mais sobre quais são os impactos que podem ter ao trabalhar na Meta.
- Parceria com Meta Resource Groups (Grupos de Recursos da Meta - MRGs): Fazemos parceria com nossos MRGs, incluindo Pride@ LATAM, promovendo o programa Conexões Meta e Referral Drives (indicação de candidatos por empregados interno da empresa). Muitas das nossas Unidades de Talentos representam a interseccionalidade entre grupos sub-representados.



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

Resposta Abrasce Associação Brasileira de Shoppings Centers:

(...) Sobre o tema único desta CPI nunca houve um programa específico.

Resposta Facesp - Federação das Associações Comerciais do Estado de São Paulo:

Não dispomos de programas de empregabilidade.

Resposta Fiesp - Federação das Indústrias do Estado de São Paulo:

Não respondeu à pergunta em seu documento de resposta.

Resposta Associação Comercial:

A Associação Comercial de São Paulo não dispõe de programas ou iniciativas voltados para a empregabilidade de pessoas trans e travestis.

Resposta Apecc -Associação Paulista dos Empreendedores do Circuito das Compras:

Não respondeu à pergunta em seu documento de resposta.

3 – A empresa possui algum programa ou iniciativa de diversidade que tenha como foco a sensibilização do quadro de colaboradores a respeito da desigualdade que afeta a população trans e travesti no Brasil? Descreva.

Resposta do Posto Ipiranga:

Possuímos grupos de afinidade dentro da empresa, que promovem disseminação de conceitos, boas práticas e sensibilização com a causa, além de serem uma rede de acolhimento.

Resposta Grupo Pão de Açúcar:

Grupo de afinidade Orgulho LGBTQIA+ que busca promover a consciência da sociedade em relação à comunidade LGBTQIA+. É formado por mais de 40 profissionais que ampliam o senso de pertencimento e se articulam para contribuir com um ambiente de trabalho mais respeitoso e inclusivo. Este grupo conta com dois sponsors membros da diretoria do GPA, que apoiam na divulgação de boas práticas e iniciativas;

- Ações afirmativas dentro do calendário de Diversidade e que norteia iniciativas de sensibilização e engajamento em torno de datas comemorativas ligadas ao tema, como o Dia



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

do Orgulho LGBTQIA+, com palestras e eventos abertos a todos(as) os(as) colaboradores(as), além de ativação de datas para além do mês de junho;

- Programa Embaixadores da Diversidade que conta até dois (duas) colaboradores (as) por loja, posto de combustíveis ou central de distribuição que têm o desafio de influenciar positivamente seus (Suas) colegas para a temática da diversidade e inclusão. Esta iniciativa conta com madrinhas e padrinhos, responsáveis por cada unidade de negócio de nossas operações, que garantem a ampliação da temática e promovem sensibilização e rodas de conversa com diferentes temas, incluindo respeito e promoção de direitos LGBTQIA+. Ainda será lançada uma Trilha de desenvolvimento exclusiva para os(as) embaixadores, contemplando os temas de D&I prioritários para o GPA;

- Grupo de afinidade Orgulho LGBTQIA+ que busca promover a consciência da sociedade em relação à comunidade LGBTQIA+. É formado por mais de 40 profissionais que ampliam o senso de pertencimento e se articulam para contribuir com um ambiente de trabalho mais respeitoso e inclusivo. Este grupo conta com dois sponsors membros da diretoria do GPA, que apoiam na divulgação de boas práticas e iniciativas;

- Ações afirmativas dentro do calendário de Diversidade e que norteia iniciativas de sensibilização e engajamento em torno de datas comemorativas ligadas ao tema, como o Dia do Orgulho LGBTQIA+, com palestras e eventos abertos a todos (as) os(as) colaboradores(as), além de ativação de datas para além do mês de junho;

- Programa Embaixadores da Diversidade que conta até com dois (duas) colaboradores (as) por loja, posto de combustíveis ou central de distribuição que têm o desafio de influenciar positivamente seus (Suas) colegas para a temática da diversidade e inclusão. Esta iniciativa conta com madrinhas e padrinhos, responsáveis por cada unidade de negócio de nossas operações, que garantem a ampliação da temática e promovem sensibilização e rodas de conversa com diferentes temas, incluindo respeito e promoção de direitos LGBTQIA+. Ainda será lançada uma Trilha de desenvolvimento exclusiva para os(as) embaixadores, contemplando os temas de D&I prioritários para o GPA;

- Portal GPA pela Diversidade, canal que está disponível na Universidade do Varejo GPA, nossa plataforma corporativa online de treinamento e desenvolvimento, de forma a ampliar o conteúdo em diferentes formatos e aprimorar a experiência dos(as) colaboradores(as). No pilar LGBTQIA+, temos cartilhas e conteúdo específicos sobre a temática, como a Cartilha da Visibilidade Trans, Guia de empregabilidade para pessoas Trans, websérie "As Entendidas", com um trio de drag queens que fala sobre a Diversidade e Inclusão, trazendo conceitos internacionais como gordofobia, black e pink Money;

- Semana da diversidade realizada anualmente e conta com lives, palestras e treinamentos, explorando a interseccionalidade dos nossos temas 5 temas prioritários em diversidade e inclusão, trazendo assuntos inéditos e transversais;
- Ações apoiadas pelo Pão de Açúcar em uma campanha que extrapola os(as) colaboradores(as) e inclui clientes e a sociedade civil como um todo. Intitulada Felicidade É Poder Ser, iniciada em 2021, se estendeu de junho (mês do Orgulho LGBTQIA+) até janeiro de 2022, quando acontece o Dia Nacional da Visibilidade Trans (dia 29). As ações ocorreram em redes sociais e canais digitais e, incluíram, junto com parceiros(as), a doação de mais de 2 toneladas de alimentos para a Casinha, ONG carioca que, desde 2017, promove direitos sociais para a população LGBTQIA+. Com essa campanha, fomos reconhecidos pela revista Exame como a segunda marca com maior engajamento em conteúdos sobre LGBTQIA+ no Facebook no ano de 2021. Em 2022 a marca manteve a campanha, Felicidade é Poder Ser, dessa vez iniciando o apoio no mês de maio, ativando a data de combate a LGBTfobia, incluindo convidado Reinaldo Bulgarelli no podcast da marca, Lugar de Escuta;
- Para o segundo semestre de 2022 será lançado um treinamento de Diversidade e Inclusão obrigatório para 100% dos nossos(as) colaboradores(as) que abordará os 5 pilares de diversidade trabalhados pelo GPA, incluindo o pilar LGBTQIA+.

Resposta Carrefour:

O Carrefour possui um grupo de afinidade chamado "TODES" específico para pessoas LGBTI+, que propõe e discute formas de promover um ambiente mais acolhedor para todas as pessoas. Anualmente é organizado um encontro entre os colaboradores trans/travesti que prestam serviços no Grupo Carrefour. Em 2021, a reunião se deu de forma remota, unindo profissionais trans de todo o país para discussão sobre a inclusão e o desenvolvimento de pessoas trans no mercado de trabalho. No ano em curso, no mês do orgulho, foram construídas ações para engajar e empoderar os colaboradores da comunidade LGBTI+, sendo todos convidados a participar da 26ª Parada do Orgulho de São Paulo. Além disso, a empresa promoveu um painel interno de debates com o tema "Lideranças LGBTI+", que contou com a presença de renomados profissionais da comunidade LGBTI+ do mercado e lideranças LGBTI+ da própria empresa.

Resposta Latam:

Sim, temos este tipo de iniciativa. Está disponível na nossa plataforma de treinamento um curso de Diversidade e Inclusão obrigatório para todos os colaboradores da empresa, que



conta com um capítulo de LGBTQIAPN+ que discursa sobre o T da sigla. Além disso, foram realizadas ações pontuais com a alta liderança, como uma roda de conversa sobre LGBTQIAPN+.

Resposta Atacadão S.A:

Sim, diversas sensibilizações são feitas durante o ano. Na semana do orgulho LGBTI+ de 2022, por exemplo, tivemos uma palestra sobre lideranças LGBTI+ com Daniel Milagres (homem cis declarado gay), Melissa Cassimiro (mulher trans e consultora de diversidade do Grupo Carrefour) e Raquel Virgínia (mulher trans CEO da consultoria de diversidade Nhai). Nas semanas da diversidade realizadas anualmente também tratamos esse e outros pilares.

Resposta Claro:

Sim. Realizamos treinamentos constantes de Diversidade e Inclusão sobre Vieses Inconscientes com Ines Cozzo, Lives com especialistas como Reinaldo Bulgarelli sobre o tema LGBTQIA+, além de treinamento sobre Diversidade e Inclusão para todos os líderes, novos e atuais. Já tivemos conteúdos específicos sobre LGBTQIA+ e alguns mais genéricos, falando sobre a diversidade e inclusão de uma forma geral. Acabamos de lançar um guia sobre o tema LGBTQIA+ (anexo).

Resposta Nestlé:

Sim. Podemos citar algumas dessas iniciativas: 1) Grupo de Afinidade: fórum de discussão para debater, propor e implementar ideias que promovam cada vez mais a inclusão LGBTQIA+ na empresa. Nosso grupo chama-se PRIDE Nestlé e é formado por 25 pessoas de diferentes níveis de cargos, diferentes localidades e temos mais de 51% do grupo de pessoas que se autodeclaram (voluntariamente) como parte da comunidade LGBTQIA+; 2) Diversas ações internas em diferentes localidades (fábricas, centro de distribuição, time de vendas e em nossa sede) e em nosso parceiros de negócios como, por exemplo: Varejo; 3) Temos uma série que se chama “Lives de RESPEITO”, transmitida para toda empresa onde abordamos o tema através das histórias das pessoas que trabalham na Nestlé e de especialistas no assunto.

Resposta Bayer:



Sim, os programas de diversidade da Bayer são reconhecidos nacionalmente, com foco específico na população trans e travestis, existem ações de letramento e preparo dos times que recebem esses profissionais.

Resposta Avon:

A Avon é parte do Grupo Natura & Co, adotando as políticas para gestão de pessoas e promoção de valores, com iniciativas em relação às pessoas trans e travestis, de todo o Grupo. A Política de Diversidade, Equidade e Inclusão reafirma nosso compromisso com os direitos das pessoas LGBTQIA+. Rejeitamos a discriminação e promovemos práticas para aumentar a visibilidade e a inclusão desse grupo em nosso negócios e na sociedade. Buscamos oferecer ações educativas sobre a complexidade da sexualidade humana com foco em eliminar tabus e estereótipos. Estamos comprometidos em atualizar processos e sistemas para práticas não binárias que incluam toda a diversidade de gênero, inclusive já garantimos o uso do nome social e o uso de banheiros e vestiários de acordo com a identidade de gênero para todos os nossos colaboradores.

Resposta Coca Cola:

Sim, como mencionado anteriormente, a Coca-Cola FEMSA Brasil tem uma área dedicada exclusivamente à pauta da Diversidade, Equidade e Inclusão, todas as ações estão direcionadas para todos os grupos historicamente excluídos. em períodos específicos como o Mês do Orgulho LGBTQIA+, há um compromisso maior na realização de ações exclusivas sobre o tema.

Resposta Hypera Pharma:

Em 2021, iniciamos o processo de atualização do Código de Conduta Ética, que inclui assuntos atinentes ao relacionamento com profissionais da saúde, a reafirmação dos nossos compromissos com os direitos humanos, com o combate ao assédio, moral e sexual, e tráfico sexual.

Resposta Auren Energia:

Temos, de forma recorrente, treinamentos e ações com foco na mitigação de vieses inconscientes do nosso público interno, incluindo informações sobre identidade de gênero e a importância do respeito e da inclusão destas pessoas entre todos os nossos stakeholders. Essas ações abarcam nossos gestores que recebem públicos diversos em seus times e o

público geral. Possuímos um guia para entrevistas para gestores contendo informações e procedimentos para mitigar qualquer tipo de viés e discriminação velada durante o processo seletivo e também possuímos uma cartilha informativa sobre conceitos de diferentes formas de diversidade, como uma sessão dedicada para a identidade de gênero.

Resposta Twitter:

(...) 23. Além disso, o Twitter promoveu, ao longo dos últimos anos, diversos treinamentos internos aos seus colaboradores. No ano de 2022, foram realizados treinamentos focados na comunidade trans e travesti, tais como: 101 Trans, 201 Trans para Gerentes e HRBPs, Allyship 101, Rompendo Vieses e Uso de Pronomes. 24. O já mencionado Twitter Open, espaço de reconhecimento e troca para pessoas da comunidade LGBTQIAP+ e aliados, trabalha em conjunto com o time de IDEA do Twitter para promover eventos internos, convidando pessoas LGBTQIAP+, inclusive trans e travestis, que trazem suas visões e perspectivas - de mercado e pessoais - para discussão entre os colaboradores. 25. Entre os eventos e atividade promovidas pelo Twitter, no ano de 2022 foram realizados:

- Evento interno de perguntas e respostas com pessoas que trabalham no Twitter e se identificam como trans, a fim de aplicar conhecimento e discutir iniciativas de inclusão.
- Evento interno sobre o Mês da Mulher com uma influenciadora que se identifica como trans;
- Evento interno sobre o Mês do Orgulho LGBTQIAP+ com uma engenheira trans do TransTaskforce e que compartilhou com os times do Twitter os desafios, ações práticas e papéis de aliados. Além disso, abordou a importância de as empresas terem pessoas da comunidade LGBTQIAP+ em cargos de liderança. O objetivo do evento era escutar ainda mais vozes LGBTQIAP+ que existem no Twitter e conscientizar os colaboradores da importância da visibilidade nestes espaços de trabalho;
- Evento interno com o time da Casa Neon Cunha, abrigo e casa de apoio para pessoas LGBTQIAP+ em situação de vulnerabilidade
- Artigo para o blog do Twitter Marketing no dia da visibilidade trans, assinado por uma pessoa trans, tratando sobre a importância de mudar as narrativas e abraçar visões plurais.
- Conteúdos promovidos pela influenciadora trans Rebeca Gaia sobre a relevância da representatividade da mulher trans.

26. Em anos anteriores, o Twitter já realizou (i) painel com Luca Scarpelli, influencer e primeiro homem trans a apresentar o Queer Eye Brasil, reality show de estreia em agosto de 2022; (ii) pocket show do Quebrada Queer, primeiro coletivo LGBTQIAP+ de rap do mundo, no



escritório do Twitter Brasil; (iii) lançamento do clipe da Linn da Quebrada (Oração), com presença dela e de convidadas; (iv) bate-papo com Ana Flor e Jup do Bairro, entre outros eventos. 27. Além disso, o time global de IDEA trabalha de forma constante para entender quais são as minorias e grupos sub representados nos ambientes em que o Twitter está presente. Tal trabalho, em conjunto com os resultados da pesquisa de autoidentificação, auxiliam o Twitter a definir planos de ação. 28. Nesse sentido, o Twitter Open está comprometido em fazer ainda mais eventos que discutam a temática trans e travesti, englobando diferentes perspectivas e realidades.

Resposta Pfizer:

Sim, a Pfizer realiza regularmente iniciativas com foco na população LGBTQIA+, tendo inclusive criado em 2017 um Manual Pfizer sobre o tema, trazendo temas importantes sobre a causa, atrelados aos valores da companhia, em especial o respeito e valorização das diferenças. Anualmente, a Pfizer dedica o mês de Junho para a educação mais intensiva de seu quadro de funcionários, incluindo a história da luta LGBTQIA+ e a desigualdade histórica enfrentada por este grupo. O manual citado acima, assim como outras iniciativas como debates, conversas, atuação pública em mídias sociais, também são realizadas pela companhia.

Resposta Copersucar:

A empresa possui um grupo de afinidade composto por colaboradores de diversas áreas que discute questões de gênero e raça, trata de assuntos sobre a comunidade LGBTQIA+ e promove a divulgação de informações a partir de conteúdos digitais encaminhados a todos da organização.

Resposta Syngenta Proteção de Cultivos:

(...) Além disso, a SYNGENTA promove a sensibilização de seu quadro de colaboradores, por meio de *workshops* globais e locais que tratam sobre a inclusão de LGBTQIA+ em geral. Em 2021 tivemos um *workshop* global que nos trouxe esclarecimentos e orientações sobre a inclusão de pessoas LGBTQIA+, que abordou, por exemplo, sobre a importância do uso correto dos pronomes para as pessoas trans e não binárias.

Recentemente, o ERG LGBTQIA+ (grupo composto por colaboradores SYngenta que conduz iniciativas referentes a comunidade LGBTQIA+) passou a ter suporte de membros da alta liderança na viabilização e construção conjunta de estratégias para o público LGBTQIA+.



Dentre as ações em conjunto com a liderança, está mapeada a oportunidade de conscientizar e engajar cada vez mais todas as camadas de colaboradores da empresa sobre a realidade trans no mercado de trabalho. O grupo promoveu em 2021 e 2022 campanhas internas de venda de camisetas com temática pró inclusão LGBTQIA+, nas quais os lucros arrecadados foram doados às Instituições que apoiam pessoas trans em situação de vulnerabilidade social (Casa sem preconceitos de Campinas e Casa 1 de São Paulo).

O ERG LGBTQIA+ da SYNGENTA, em setembro de 2021, também promoveu uma roda de debate especificamente sobre Transsexualidade e em maio de 2021 e março de 2022 o tema foi discutido nacionalmente dentro da pauta de 2 webinars (videoconferência com intuito educacional). Nesses momentos, foram levantados dados e informações relativas a número de assassinatos, quantidade de pessoas trans empregadas no Brasil, explanação de termos como travesti, transexual, transgênero, dentro outros.

Resposta Assaí Atacadista:

O Assaí realiza todos os anos seguintes eventos:

- Semana da diversidade;
- Semana da mulher;
- Semana da consciência negra;

Todos com foco na promoção da inclusão, respeito e valorização da diversidade, onde são abordados todos os temas (raça, gênero, pessoa com deficiência, gerações e LGBTQIA+), código de ética, cultura e política de diversidade e direitos humanos. Na Semana da Mulher de 2021, por exemplo, foi realizado o Painel "Todas e Todos Importam" que foi transmitido para todos(as) colaboradores(as) de escritórios e divulgado em formato de pocket vídeo para todos(as) colaboradores(as) de lojas e CDs e contou com mediação de Ricardo Salles, fundados e sócio da Mais Diversidade e participação de Maria Eduarda, Empreendedora digital, palestrante e embaixadora LGBTQIA+, Carolina Ignarra, Fundadora da Talento Incluir e Janaína Gama, Consultora de Diversidade e Inclusão na Consultoria Mais Diversidade.

Foi realizada, ainda, palestra "Da representatividade à equidade e transformação", transmitido em formato live para todos(as) colaboradores(as) dos escritórios e disponibilizado em formato de pocket vídeo para todos(as) colaboradores(as) de lojas e CDs. A palestra foi conduzida por Maite Scheider, cofundadora da TransEmpregos e por Reinaldo Bulgarelli, diretor-fundados e representante do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+.



Além disso, o Assaí promove anualmente Diálogos sobre Diversidade com ações de comunicação interna, externa e palestrar para promover datas reconhecidas que tratam de respeito, combate a preconceitos, violência e discriminação (exemplo: dia da visibilidade trans, Dia internacional de combate a racismo, Síndrome de Down, etc.).

Resposta Mosaic Fertilizantes:

Para sensibilização de seus públicos e comunicação do tema, a Mosaic Fertilizantes também tem realizado posts no Workplace (canal interno de comunicação), palestras e seminários. Como alguns exemplos de ações bem-sucedidas, cabe ressaltar que em abril/2021 e março/2022, a Mosaic Fertilizantes realizou, como parte das atividades de sua Academia de lideranças, um treinamento aos líderes sobre diversidade e uma palestra com a convidada Gabriela Augusto, especialista em diversidade e inclusão. Também pode-se destacar a palestra no dia 29/06/2022 em celebração ao mês do orgulho. Aproveitamos esta data para reforçar nosso compromisso com a pauta e sensibilizar e educar nossos funcionários. A rede ainda tem como propósito criar um senso comunitário, para treinar e promover a conscientização das necessidades e desafios particulares no local de trabalho, tendo o suporte direto da alta liderança da companhia na defesa dos interesses de seus membros.

Resposta Comgás:

Sim, estamos avançando com o programa de Diversidade e Inclusão da companhia. Um dos pilares do programa é a squad de diversidade LGBTQIA+, lançada em junho deste ano e que tem o objetivo de fomentar um ambiente mais seguro, aberto e acolhedor para toda comunidade LGBTQIA+. Mesmo antes desse período, realizamos campanhas de sensibilização na data da visibilidade trans e travesti, campanhas de combate à LGBTfobia, rodas de conversa e letramento sobre respeito e acolhimento à comunidade LGBTQIA+ e treinamento de vieses inconscientes para liderança, entre outras ações.

Resposta Makro Atacadista:

Sim. Temos programas que sensibilizam sobre o tema LGBTQIA+. Criamos um Podcast chamado PodJuntos em que convidamos pessoas que trabalham na nossa empresa para falarem sobre os desafios e conquistas na vida pessoal e no mundo corporativo.

Resposta da GE:



Sim. A GE possui uma política interna de suporte a funcionários que estejam em processo de transição. Esta política é endereçada aos times de RH, área médica, aos gestores e aos colegas daquele colaborador que esteja em transição (ou considerando iniciar seu processo). Além disso, desde 2021 a GE realiza um programa de mentoria reversa com seus funcionários, por meio do qual nossos talentos e aliados LGBTQIA+ treinam, educam e desenvolvem os líderes da empresa em torno de questões de I&D, em um ambiente seguro e confidencial. Esse programa fomenta as relações entre mentor e mentorado, servindo de "ponte" entre pessoas com diferentes origens e realidades da vida. São temas obrigatoriamente tratados no programa: (a) "*Gender Bread*": abordando conceitos como sexo biológico, orientação sexual e identidade de gênero; (b) "Terminologia e Guia de Conversação": fornecendo uma visão geral do vocabulário essencial, termos a evitar e algumas mensagens-chave para falar sobre vários assuntos relacionados à comunidade LGBTQIA+; (c) "Saindo do Armário": promovendo uma discussão honesta sobre os desafios de se assumir no ambiente profissional; e (d) "Transfobia no local de trabalho": tratando da transfobia vivenciada no local de trabalho e como ela apresenta barreiras ao emprego e ao bem-estar financeiro entre indivíduos transgêneros e de gênero diverso. Mais de cinquenta (50) executivos GE já foram "mentorados" por esse programa. Constantemente a GE compartilha material internamente com seus colaboradores, através de e-mails ou pela plataforma interna de comunicação (Yammer), e externamente à seus seguidores sobre temas que envolvem a comunidade LGBTQIA+.

Resposta Louis Dreyfus:

Sim, a empresa tem programas voltados a todos os gêneros. Como exemplo, há avisos nos banheiros garantindo a liberdade de escolha de acordo com a identidade e expressão de gênero, bem como, políticas e práticas inclusivas englobando a diversidade, como parental para filhos biológicos e adotivos para todas as estruturas familiares e identidades de gênero.

Resposta Cargill:

O grupo de pessoas LGBTQIA+ está contemplado na Estratégia de Pessoas Global, isso significa que a criação de um ambiente inclusivo, respeitoso e com oportunidades é uma diretriz da companhia a ser seguida por todos os seus funcionários e gestores. Alinhado aos objetivos globais, no Brasil temos o Pride Network, grupo de afinidade que aborda a temática LGBTQIA+, e se empenha na promoção e inclusão LGBTQIA+, o que inclui a população trans, por meio de networking, compartilhamento de conhecimento e a construção de uma



rede de relacionamentos. Tem como missão construir e manter uma rede de aliados que geram visibilidade, empoderamento e apoio à comunidade LGBTQIA+, com o objetivo de proporcionar um ambiente de trabalho acolhedor e inclusivo para os funcionários que se identificam com o grupo. O Aliados (Ally) é um programa educacional do Pride Network para todos os funcionários da Empresa que desejam aprender como promover um ambiente de trabalho mais igualitário. Ao se inscrever no programa, o funcionário será convidado para um treinamento inicial e passará a receber materiais educativos e convites para outros fóruns, que o ajudarão a entender a temática com mais propriedade e adotar comportamentos mais inclusivos em relação aos seus colegas, amigos e familiares LGBTQIA+. Hoje a Cargill no Brasil conta com mais de 1700 aliados em todo o país. Adicionalmente, a Cargill faz parte do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, expressando o seu compromisso externamente.

Resposta Telefônica:

Dentro do programa de diversidade da Vivo temos instituído um calendário de educação corporativa com foco em diversidade, no qual um dos pilares é o LGBTI+. Em toda área que temos a entrada de um profissional Trans/Travesti, realizamos uma sensibilização com o líder e seus colegas de equipe, explicando o pilar LGBTI+ com foco no grupo T. Tratamos da realidade social desse público, ressaltando aspectos como vulnerabilidade social, expectativa de vida, dificuldade da inserção no mercado de trabalho e a necessidade de respeito e inclusão do público T. Realizamos também palestras para todos os nossos colaboradores sobre a comunidade Trans.

Resposta Ambev:

Sim, treinamentos sobre respeito e ética abordam a questão da identidade de gênero e como podemos criar um ambiente de acolhimento para funcionários trans e travestis.

Resposta Volkswagen:

No compasso das iniciativas mencionadas, também tivemos as originadas do Grupo TRATON, do qual a Volkswagen Caminhões e Ônibus faz parte. Ressalta-se a metodologia "Skill Captura", lançada em 2018, voltada para implementação de um treinamento de toda a liderança das marcas do Grupo no Brasil, na Alemanha e na Suécia acerca da importância do pluralismo e da inclusão, destacando-se as vantagens de ser uma força de trabalho diversa, acolhedora, em um ambiente de respeito. Com a implementação dessa metodologia na Volkswagen Caminhões e Ônibus, trouxemos o tema da diversidade para a linguagem do



dia a dia dos nossos colaboradores e executivos, de modo que o tema deixou de ser um objetivo apenas da área de Recursos Humanos para se integrar à estratégia de toda a organização.

Em mais um passo para mostrar nosso compromisso com a diversidade, em 2020 a Diretoria da Volkswagen Caminhões e Ônibus assinou uma carta compromisso reafirmando nossa política de pluralismo e inclusão, incluindo também os comportamentos esperados de todos os colaboradores. Essa carta acompanhou, ainda, a criação de uma diretriz específica para o tema, divulgada para todos e que serve agora de norte para nossas ações.

Em junho de 2020, foram criados também os nossos grupos de afinidade para gênero (GENEROsidade), pessoas com deficiência (Sem Limites), raça (Aquarela), orientação sexual e identidade de gênero (Equidade) e gerações (Geração 4.0), reforçando o compromisso da Volkswagen Caminhões e Ônibus com a reflexão e desenvolvimento de iniciativas que promovam a diversidade. Os grupos contam com a participação de dezenas de colaboradores da nossa fábrica em Resende, da nossa sede em São Paulo e dos nossos escritórios regionais, e, em cada um deles, também há o acompanhamento de um membro da diretoria da Volkswagen Caminhões e Ônibus, garantindo que o tema diversidade faça parte da agenda da alta direção da empresa.

Também no ano de 2021, avançamos com nosso objetivo de divulgar o tema com a promoção da nossa primeira "Semana de Pluralismo & Inclusão", com palestras online que reuniram 100% dos colaboradores, além de eventos mensais, organizados pelos próprios grupos de afinidade, contando com a participação de convidados externos e internos.

Ainda em 2022, as ações de sensibilização para os temas de diversidade junto aos colaboradores continuam. Em março, mês temático do grupo GENEROsidade, promovemos uma palestra sobre o valor da igualdade de gênero para o mercado, e outra sobre o papel do homem na equidade. No mês de maio, promovemos também um encontro entre diversas colaboradoras e o vice-presidente de Recursos Humanos, para tratar especificamente de questões ligadas à igualdade de gênero dentro da Volkswagen Caminhões e Ônibus.

Destacamos, também, que no mês de junho o grupo Equidade promoveu no dia 28 uma palestra aberta para todos os colaboradores para discutir o uso de linguagem não violenta e inclusiva, com foco em pessoas LGBTQIA+, além de workshops com os executivos do primeiro nível de liderança da empresa. Nesses workshops, os executivos encontraram um espaço adequado para discutir a política da organização voltada à diversidade, à inclusão de pessoas LGBTQIA+ no mercado de trabalho, e para propor medidas de ampliação da



presença e satisfação de colaboradores e futuros colaboradores LGBTQIA+ na Volkswagen Caminhões e Ônibus.

Resposta Basf:

Sim, a BASF possui uma área dedicada ao tema de diversidade e inclusão, além de contar com grupos de afinidades formados por colaboradores e colaboradoras. As iniciativas oriundas da área de diversidade e dos grupos de afinidade focam em 5 temas sociais de grande impacto: sexualidade/LGBTQIA+ (grupo BYOU - Be Yourself), mulheres trans e cisgênero (grupo WIB - Women in BASF), negros e negras (grupo BIG - Black Inclusion Group), pessoas com deficiência (Be# - Be Different) e gerações (grupo XGEN - Cross Generations). Entre as iniciativas adotadas pelos grupos e pela área de diversidade e inclusão, há práticas afirmativas que promovem a inclusão de pessoas em nosso ambiente de trabalho, incluindo formação de nossos líderes e colaboradores, parcerias com entidades, processos seletivos em painel, sensibilizações e rodas de conversa contínuas, considerando todos os temas citados acima. Todos os grupos de afinidade têm como sponsor membros do nosso Comitê Executivo. O grupo BYOU conta com colaboradores voluntários e atua em quatro pilares essenciais para a diversidade na empresa: ambiente de trabalho, comunicação, desenvolvimento de talentos e conscientização da liderança. Além dos participantes do grupo, temos também 1000 colaboradores aliados e aliadas ao grupo BYOU, que atuam como embaixadores do tema da BASF e contra o preconceito.

Resposta Facebook:

Nós treinamos colaboradores para identificar e combater vieses inconscientes que eles e seus colegas possam ter. Não é apenas a coisa certa a se fazer - é essencial para o nosso sucesso. Alguns dos programas que estão disponíveis para os nossos colaboradores são:

- **Lidando com Vieses Inconscientes** - Trata-se de um *eLearn* (vídeo educativo online) interativo de uma hora que ajuda as pessoas a aprenderem a reconhecer e a reagir a vários tipos de vieses inconscientes no local de trabalho e a saber lidar com estes preconceitos em potencial.
- **Seja um Aliado** - Um programa da empresa que fornece a todos os seus colaboradores linguagem, ferramentas e espaço para serem aliados mais fortes no ambiente de trabalho. Os nossos colaboradores são fortemente incentivados a participar de nosso programa virtual *Seja um Aliado*. Esse programa também fornece recursos para uma

aprendizagem independente e contínua, e um *Meta Resource Group* para a continuidade das conversas e colaborações.

- **Gerenciando a Inclusão** - Treinamos os gerentes para entenderem as questões que uma equipe com membros de diferentes origens pode enfrentar, incluindo pessoas transvestigêneres. Então, ajudamo-los a gerir possíveis enviesamentos entre suas equipes e a garantir que todos os membros se sintam valorizados.
- **Mitigação de microagressões:** Proporcionar aos participantes uma consciência fundamental sobre microagressões, uma compreensão do impacto que estas têm sobre as pessoas que as sofrem e como reagir nos momentos em que acontecem utilizando exemplos reais de transfobia, sexismo, racismo, quando estas se apresentam de forma mais sutil ou velada ou que possam passar despercebidas por olhares menos detalhistas.

As perguntas 03, 04 e 05 são diferentes para as Associações e a Federação às quais o ofício foi endereçado.

Pergunta 03 – A organização promove programas ou iniciativas (campanhas) que tenham como foco a sensibilização do mercado com relação ao tema da desigualdade que afeta a população trans e travesti no Brasil? Descreva.

Resposta Abrasce Associação Brasileira de Shoppings Centers:

A associação promove iniciativas, abrangendo a diversidade e a inclusão, pois temos consciência do papel dos shoppings centers na promoção de espaços mais inclusivos e livres de discriminação. Temos consciência de que para contratar pessoas trans, precisa ter um trabalho de cultura organizacional feito antes, para que seja de fato um valor da organização. O assunto diversidade sempre foi importante para Abrasce, inclusive lançamos material sobre o tema - Campanhas.abrasce.com.br/cartilha-diversidade-inclusao-shopping-centers, bem como, recentemente promovemos um painel no maior Congresso de Shopping Center da América Larina, sobre o tema: [Comportamento Humano e sua Pluralidade](#).

Resposta Facesp - Federação das Associações Comerciais do Estado de São Paulo:

Não respondeu à pergunta em seu documento de resposta.

Resposta Fiesp - Federação das Indústrias do Estado de São Paulo:



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

Assim, ao longo dos anos, foram realizados diversos seminários e cursos de capacitação para auxiliar as indústrias a adotarem medidas de boas práticas nesta direção. Nesse sentido, destacamos a publicação do guia “Responsabilidade Social na prática - como implantar um programa de diversidade e inclusão”, que foi amplamente divulgado entre as indústrias paulistas e encontra-se disponível no site da entidade. Desde 2008 a FIESP é signatária do Pacto Global das Nações Unidas, sendo participante ativa de suas Plataformas de Ação e constantemente promovendo os 10 Princípios Universais e reforçando o compromisso da indústria do São Paulo com o desenvolvimento sustentável, fomentando e articulando a criação de políticas públicas, programas e ações, buscando os melhores resultados e um significativo impacto social em busca de uma sociedade mais humana, justa e solidária.

Resposta Associação Comercial:

A Associação Comercial não dispõe de programas ou iniciativas voltados para a sensibilização do mercado relacionado ao tema da desigualdade que afeta pessoas trans e travestis.

Resposta Apecc -Associação Paulista dos Empreendedores do Circuito das Compras:

Como mencionado na resposta anterior, a Associação dos Empreendedores do Circulo de Compras promove campanhas visando coibir qualquer tipo de discriminação e desigualdade, seja para comunidade LGBTQIA+ ou para qualquer minoria que seja detentora de políticas públicas especiais.

4 – A empresa já desenvolveu alguma atividade (palestras, seminários e rodas de conversa) que tenha abordado o tema da visibilidade trans/travesti ou falta de representatividade desse segmento no ambiente corporativo?

Resposta do Posto Ipiranga:

Sim.

Resposta Grupo Pão de Açúcar:

Sim, alinhado à agenda de Diversidade e Inclusão, realizamos a Semana da Diversidade que acontece de forma anual e conta com lives, palestras e treinamentos explorando a interseccionalidade dos nossos temas prioritários em diversidade e inclusão considerando ações dentro do pilar LGBTQIA+. Periodicamente, realizamos as ativações de datas do



calendário de diversidade, onde buscamos trazer convidados que trabalham a temática de para sensibilizar nossos(as) colaboradores(as) na temática. Em 2021, no mês do Orgulho LGBTQIA+ e iniciar a abertura da campanha do Pão de Açúcar, Felicidade É Poder Ser, onde se estendeu de junho até janeiro de 2022, quando acontece o Dia Nacional da Visibilidade Trans. Em 2022 o convidado para celebrar o mês do Orgulho foi o Thiago Amparo, advogado, participante da Aliança Jurídica pela Equidade Racial e ministra cursos sobre direitos humanos, direito internacional, políticas públicas, diversidade e discriminação. Promovemos rodas de conversa e discussões com os(as) integrantes do Grupo de Afinidade Orgulho LGBTQIA+, colocando em pauta discussões acerca da temática. Em junho de 2021 foi ministrado treinamento aprofundado a temática Trans e Travesti para os times de Treinamento e Comercial, que receberão novos colaboradores trans na sede administrativa do GPA. Ainda acontecem sensibilizações em lojas, de acordo com a demanda, referente a temática específica.

Resposta Carrefour:

Sim, o Carrefour possui um calendário de diversidade e inclusão que contempla ações para estimular rodas de diálogos durante o ano. No dia da visibilidade trans, é realizado um webinar para todos os colaboradores(as), a fim de debater sobre a importância da inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho, e qual o papel de cada um nesse processo. A empresa também utiliza os seus canais de comunicação, interno e externo, para abordar essa temática trazendo a vivência e representatividade de colaboradores trans/travestis.

Resposta Latam:

Sim, desenvolvemos. No dia 29 de janeiro de 2022, houve dois encontros sobre o dia da visibilidade trans onde os participantes pertencentes ou não à comunidade LGBTQIAPN+ puderam trocar experiências, percepções e aprendizados em relação às barreiras sociais e estruturais enfrentadas pela população trans no Brasil e quais as responsabilidades individuais e da empresa em relação a esta agenda. Tivemos ainda dois encontros no mês de junho (rodas de conversa) abordando o tema LGBTQIAPN+, incluindo as questões relacionadas às Trans.

Resposta Atacadão S.A:

Sim, conforme dito acima, durante o ano há várias sensibilizações sobre o tema. No ano passado, por exemplo, trouxemos para a nossa Semana da Diversidade a Maitê Scheinder



para falar sobre o mercado de trabalho para pessoas trans e boas práticas, Gabriela Augusto para falar sobre mulheres no mercado de trabalho, e Rita Von Hunty para falar sobre a construção de gêneros na sociedade.

Resposta Claro:

Sim. Uma live com Reinaldo Bulgarelli e um manifesto com Maite Schneider.

Resposta Nestlé:

Sim, vide resposta à questão 3.

Resposta Bayer:

Sim, com frequência acontecem palestras e rodas de conversas que discutem a temática e educam a organização sobre questões de diversidade.

Resposta Avon:

Parte da resposta em parágrafo único constante da pergunta 03

Resposta Coca Cola:

Sim. Além de ações como treinamentos, palestras, rodas de conversas, comunicações internas e diálogos constantes, oferecemos orientação para auxiliar as pessoas no processo de transição, dando o apoio necessário para que ela se sinta segura e incluída.

Resposta Hypera Pharma:

Em 2021, iniciamos o processo de atualização do Código de Conduta Ética, que inclui assuntos atinentes ao relacionamento com profissionais da saúde, a reafirmação dos nossos compromissos com os direitos humanos, com o combate ao assédio, moral e sexual, e tráfico sexual. Reafirmamos nosso repúdio a quaisquer condutas de discriminação e assédio, as quais são punidas com sanções previstas na matriz de consequências internas do Grupo.

Resposta Auren Energia:

Em janeiro celebramos o dia da visibilidade trans com uma série de ações estruturantes. Fechamos uma parceria com a TransEmpregos, maior e mais antigo projeto de empregabilidade de pessoas Trans do Brasil, para captar candidatos e candidatas transgêneros em nossos processos seletivos. Também produzimos um vídeo com a



participação da Maite Schneider - cofundadora da organização e ativista da pauta trans - para conscientizar nossos colaboradores e comemora a data, além de organizar uma campanha de doação de recursos financeiros para a compra de cestas básicas e kits de higiene para a Casa Florescer, um centro de acolhimento para mulheres trans e travestis.

Resposta Twitter:

A resposta à pergunta 04 está inclusa na resposta à pergunta 03.

Resposta Pfizer:

Sim. A Pfizer, anualmente, celebra o mês do orgulho (Junho) com palestras e guias atualizados para educação e informação de seu quadro de colaboradores. Para o ano de 2022, finalizaremos a campanha interna com palestra da Drag Queen Rita Von Hunty, abordando o significado da LGBTQIA+ no mercado de trabalho e a importância da representatividade. Além das atividades aqui mencionadas, a Pfizer, com o propósito de acelerar a jornada na construção de um excelente ambiente de trabalho para todos (inclusivo e diverso), realizou nos anos de 2012, 2016 e 2021, o Censo Pfizer Brasil, cujo propósito principal foi de conhecer melhor o perfil da população interna de colegas, contratados e terceiro, e com isso obter um retrato fiel da realidade em termos de Diversidade, Equidade & Inclusão (DE&I).

Resposta Copersucar:

A empresa ainda não desenvolveu internamente essas atividades.

Resposta Syngenta Proteção de Cultivos:

A resposta à pergunta 04 está inclusa na resposta à pergunta 03.

Resposta Assaí Atacadista:

O Assaí possui uma área exclusiva responsável por desenvolver, implementar e acompanhar todas as ações de Promoção da Diversidade e Inclusão e respeito aos direitos humanos. A Diversidade e Inclusão está no valor "Cuidado com a Nossa Gente" da cultura "Ser Assaí é Assim". Sendo importante mencionar que o código de conduta, enfatiza a importância da diversidade na construção dos valores da empresa, selecionando, por exemplo, comportamentos tolerados e não tolerados. Há, também, uma política de diversidade e



CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO

direitos onde é explicitado para colaboradores/as a importância do tema, o posicionamento do Assaí e o papel e responsabilidades de todos os stakeholders. Além da existência de conteúdos exclusivos na plataforma de desenvolvimento interno relacionados à diversidade e inclusão, onde se pode encontrar também guias informativos sobre todas as frentes de atuação: LGBTQIA+, raça, gênero, pessoas com deficiência, e geração, além de uma guia de crenças.

Fortalecer a Diversidade é uma das diretrizes de Recursos Humanos do Assaí para o negócio e no planejamento estratégico que conta com ações para quatro grandes frentes:

- Governança;
- Posicionamento da Marca;
- Cultura Inclusiva; e,
- Ações Afirmativas e de inclusão.

Para garantir um ambiente diverso e inclusivo, está na estratégia da empresa atuar em cinco grandes frentes: raça, gênero, pessoas com deficiência, LGBTQAt, gerado. Enquanto planejamento, há uma agenda anual para desenvolvimento de ações considerando os pilares mencionados.

Por oportuno, existe posicionamento consolidado no que tange ao diálogo com diferentes stakeholders, consumidores/clientes etc, a fim de promover um ambiente mais justo e igualitário, livre de toda e qualquer forma de preconceito e discriminado. Em todos os contratos de prestação de serviços são inseridas cláusulas de Diversidade e Direitos Humanos prevendo aplicação de multa e rescisão de contrato em caso do descumprimento dela.

O Assaí possui diversos compromissos assinados com instituições externas reforçando o posicionamento da marca. Nas redes sociais, são publicados conteúdos relacionados com o tema, considerando o calendário de diversidade para conscientizar a sociedade em geral. Não é demais esclarecer, ainda, que o CEO da Companhia, Sr. Belmiro Gomes, participa dos principais eventos relacionados à diversidade, incluindo a participação de eventos extremos como o prêmio "SIM A DIVERSIDADE RACIAL". Adicionalmente, vale ressaltar que o Assaí possui canal de Ouvidoria junto ao Comitê de Ética, para dar suporte a qualquer situação relacionada a discriminação ou intolerância, onde prevemos punições de forma proporcional à gravidade dos atos cometidos, sendo aplicáveis a todos os colaboradores, incluindo lideranças e membros da governança.

Periodicamente os processos de governança, política e/ou documentos são revisados e aprimorados, objetivando a melhoria e o aperfeiçoamento, sempre pensando em diversidade



e Inclusão. A Empresa possui metas públicas para elevar a representatividade de mulheres em posição de média e alta liderança, além de metas internas para inclusão de grupos minorizados e de conscientização e engajamento de colaboradores/as.

Existe ainda, um grupo de diversidade composto por lideranças das diferentes áreas executivas para promover visibilidade, expansão e fortalecimento do tema de Diversidade na Organização. Além de todas as ações, o Assaí também possui embaixadores de diversidade, cujo objetivo é reforçar a representatividade de pessoas aliadas e guardiãs da diversidade para fortalecer o entendimento e a prática da inclusão, o diálogo respeitoso e a valorização da diversidade expressos nas atitudes e comportamentos do dia a dia, proporcionando impacto positivo ao clima, marca e negócio.

Resposta Mosaic Fertilizantes:

A resposta à pergunta 04 está inclusa na resposta à pergunta 03.

Resposta Comgás:

Apenas respondeu que "Sim", sem descrever as atividades e ações.

Resposta Makro Atacadista:

Não temos ainda atividades com foco na representatividade de pessoas trans e travestis no ambiente corporativo

Resposta da GE:

Sim, a GE de forma recorrente, por meio de comunicados (internos e externos) e através de eventos, procura dar visibilidade a temas gerais da comunidade trans. Nesse sentido, a GE promoveu, recentemente, palestras com a Maite Schneider (fev/2020), Gabriela Prioli e Jade Odora (dez/2020), Mel Gonçalves (mar/2021) e Tiffany Abreu (jun/2021). Além disso, em junho de 2021 foi realizada uma roda de conversa com funcionários que contou com a participação de colaboradores. Vale apontar, ainda, que a GE realizou evento com representantes dos centros de acolhida Casa Florescer de São Paulo (jul/2020) e CasaMiga de Manaus (jan/2021), além trazer Symmy Larrat e Keila Simpson Sousa, respectivamente presidentes da ABGLT e ANTRA no Brasil (dez/2021).

Mais recentemente, a GE trouxe alguns palestrantes externos para palestrar para nossos funcionários. Convidamos Gabriela Augusto (fundadora da Transcendemos Consultoria), Thamirys Nunes (@minhacriancatrans) e Bárbara Dalcanale Meneses (psicóloga e sexóloga



do Centro de Referência LGBT de Campinas) durante ações do Mes do Orgulho (detalhes do mês do Orgulho de 2022, podem ser visto nestes linha - Instagram LinkedIn e Facebook).

Durante o Mês do Orgulho, realizamos mensagens constantes em nossas redes sobre diferentes temas: LinkedIn, Story Instagram, LinkedIn, LinkedIn, Instagram, Facebook tramaram, LinkedIn, j.inkeedla, jrigeram eram outras publicações. Além disso, a Oh constantemente realiza eventos internos para falar sobre temas da comunidade LGBTQIA+, como Thiago Amparo (ago/2021). Victor diMarco (ago/2022) Pricic Connection (jun/2021), entre outros,

Resposta Louis Dreyfus:

Sim, periodicamente a empresa realiza eventos de promoção à Diversidade e Inclusão, por meio de palestras. grupos de trabalho e conversas com todos os colaboradores. bem como, promove a campanha "Orgulho de ser LDC", com imagem de fundo de tela personalizado para reuniões internas e externas, e a assinatura de e-mail de promoção ao tema.

Resposta Cargill:

A Cargill tem tido a preocupação de disseminar conhecimento de forma contínua, evidenciando dados, conceitos, sensibilizações e relatos importantes sobre o tema LGBTQIA+, com o objetivo de ser agente de mudança para as pessoas desse grupo. No que se refere às ações internas para pessoas trans, como exemplo, neste ano tivemos dois eventos para os nossos funcionários, sendo eles:

- Em janeiro, em celebração do Dia Internacional das pessoas trans, tivemos uma palestra com a Dra. Morda Rocha, contando sua jornada e luta por direitos da comunidade LGBT. A convidada conquistou o direito ao uso do nome social para advogados e advogadas na OAB, foi eleita a primeira Conselheira trans da OAB/SP, com assento no Comitê de Direitos Sexuais da World Association for Sexual Health. Além disso, é pós-graduada em educação sexual e é coordenadora do Projeto Transempregos.

- Em junho, convidamos a Jade Almeida, mulher trans, empresária, influencer, hair style, especialista em colorimetria e cortes, para contar a sua experiência sobre a transição de gênero, carreira, e a importância da rede de aliados. Além desses dois eventos, a rede Pride desenvolve diversas ações sobre o tema LGBTQIA., incluindo palestras, comunicações, rodas de conversa, entre outros.

Resposta Telefônica:



Sim. O tema é tratado constantemente em nosso grupo de afinidade e dentro da Jornada de Diversidade, ação mensal para todos os colaboradores sobre aprofundamento de temáticas de diversidade, o mês de janeiro é inteiramente focado para tratar sobre diversas temáticas referente ao público Trans, trazemos especialistas do mercado para conversar com nossos colaboradores e realizamos palestras com as áreas. Já são três anos de ações intencionalizadas e de visibilidade desse público em que damos voz a nossos colaboradores e outros expoentes do mercado que falam sobre esse tema.

Resposta Ambev:

Sim, realizamos fóruns principalmente em datas importantes como o dia da visibilidade trans em Janeiro e em Junho, mês do orgulho LGBTQIAP+.

Resposta Volkswagen:

A resposta à pergunta 04 está inclusa na resposta à pergunta 03.

Resposta Basf:

Sim. uma das iniciativas da área de diversidade e inclusão e do grupo de afinidade BYOU - Be Yourself, é um evento anual chamado LGBTalks, que acontece desde 2018 e é aberto tanto ao público interno, quanto para a sociedade. O tema de visibilidade Trans/Travesti ou a falta de representatividade desse segmento no ambiente corporativo foi abordado nas edições de 2018 e 2019, quando contamos com a participação das convidadas Marcia Rocha e Maite Schneider (Trans Empregos). respectivamente. Além disso, desde 2020. temos a "Semana da Diversidade 8 Inclusão na América do Sul", com palestras e conteúdos disponibilizados para os públicos internos e externos. Na edição de 2020, houve o lançamento do programa de aliados e aliadas LGBTI+ e na edição de 2021, um dos webinars foi sobre "Fomentando uma comunicação mais inclusiva, respeitosa e acolhedora" e contamos com a participação de Jonas Maria, escritor e criador de conteúdo trans.

Resposta Facebook:

Os grupos *Meta Resottee Group*. (MRGs) são grupos de inclusão que fornecem o apoio essencial da nossa comunidade interna para alcançar a missão de criar um espaço onde nossos colaboradores sintam-se vistos, ouvidos e incluídos. Esses grupos focam em características compartilhadas por pessoas em grupos tradicionalmente sub-representados e em espaços marginalizados. Eles ajudam seus membros a tornarem-se catalisadores para



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

assegurar um ambiente efetivamente inclusivo e aberto, que proporciona oportunidades para que todos possam contribuir para o sucesso da companhia.

O grupo Pride@ foca em criar uma cultura aberta a todos os colaboradores LGBTQIA+ na companhia. Desde parceria com organizações da comunidade, até a celebração de paradas do Orgulho ao redor do mundo, nós estamos comprometidos a criar uma comunidade e a aproximar o mundo.

Referido grupo celebra meses com dias especiais para a comunidade LGBTQIA+, como o dia da Visibilidade Trans, os quais fornecem a oportunidade para reconhecer e celebrar as contribuições, complexidades e riquezas das diferentes identidades culturais. Eles também fornecem um espaço para as pessoas aprenderem sobre diferentes culturas, ao mesmo tempo em que permitem que pessoas com diferentes identidades culturais possam compartilhar o que elas acham mais importante que os outros entendam. Essas oportunidades nos ajudam a criar uma comunidade interseccional mais forte ao permitir um espaço para compartilhar, compreender e desenvolver confiança.

Ademais, durante o mês do orgulho, em 2022, a companhia celebrou as comunidades LGBTQIA+ que estão influenciando a cultura e como a identidade de gênero é manifestada em nossas tecnologias. No Brasil, nós renovamos a série de vídeos quinzenais #OrgulhoFamilia, no dia 28 de junho. Tal série conta as histórias de amor de pessoas LGBTQIA+ e como famílias não biológicas podem ser escolhidas por pessoas buscando uma comunidade. Nós também organizamos o Pride Gaming, no Brasil, em 12 de junho, quando trouxemos 30 desenvolvedores de jogos para celebrar a comunidade LGBTQIA+ e transmitimos ao vivo três horas de conteúdo em páginas de jogos no Facebook. É possível assistir à transmissão no link: Facebook Gamings.

As perguntas 03, 04 e 05 são diferentes para as Associações e a Federação às quais o ofício foi endereçado.

Pergunta 04 – Quais as responsabilidades da organização para a promoção de representatividade trans/travesti no ambiente corporativo? De que maneira as atividades prestadas pela organização podem contribuir para a correção dessa assimetria?

Resposta Abrasce Associação Brasileira de Shoppings Centers:



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

Promover a diversidade os shoppings centers significa primeiramente exercer a cidadania, e, também, criar espaços livres de discriminação a todas as pessoas. A Abrasce é suportada pela consultoria Mais Diversidade: Aliança Nacional LGBTI +: Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA) e Associação Brasileira de Famílias Homotransafetivas. Nosso compromisso é oferecer conteúdo de qualidade, em prol da defesa e valorização da diversidade e da inclusão junto a diferentes públicos.

Resposta Facesp - Federação das Associações Comerciais do Estado de São Paulo:

Não respondeu à pergunta em seu documento de resposta.

Resposta Fiesp - Federação das Indústrias do Estado de São Paulo:

A resposta à pergunta 04 está inclusa na resposta à pergunta 03.

Resposta Associação Comercial:

Consideramos que a responsabilidade para a promoção da representatividade trans/travesti é da sociedade como um todo, que deve envidar seus esforços para a manutenção do respeito mútuo e sem distinção de qualquer natureza. No ambiente corporativo, cano fé esclarecido, a Associação Comercial de São Paulo assegura o exercício dos direitos e garantias fundamentais previstos na Constituição da República para promover o respeito recíproco entre os seus colaboradores.

Resposta Apecc - Associação Paulista dos Empreendedores do Circuito das Compras:

A Apecc tem a responsabilidade de promover medidas e incentivar o empreendedorismo na cidade de Skl Paulo sem que haja qualquer tipo de discriminação ou óbices raciais em face do seus colaboradores empregados ou associados.

5 – É possível considerar que sua empresa é uma instituição atenta aos temas de diversidade e inclusão? Explique

Resposta do Posto Ipiranga:

Sim, temos um programa de diversidade e inclusão robusto que atua na frente de políticas e práticas, comunicação e engajamento recrutamento, capacitação e desenvolvimento. Além de termos metas de inclusão para os grupos de Gênero, LGBTQIAP+, Raça e Pessoas com Deficiência.

Resposta Grupo Pão de Açúcar:

Sim, desde 2015 o GPA firmou compromisso público com a promoção da Diversidade e Inclusão, formalizando a definição de cinco pilares prioritários para o fortalecimento de políticas e processos afim de garantir os direitos, o respeito, a valorização e a equidade de todas as pessoas. Os cinco pilares prioritários de Diversidade e Inclusão para o GPA são:

1. Inclusão e desenvolvimento de pessoas com deficiência;
2. Diversidade etária
3. Equidade de gêneros
4. Equidade racial
5. Respeito e promoção dos direitos LGBTQIA+
 - Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial;
 - Movimento AR (Universidade Zumbi dos Palmares e Afrobras);
 - 10 Compromissos da Empresa com os Direitos LGBTI+ (Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+)
 - Partnership for Global LGBTI+ Equality;
 - Pacto pela Inclusão de Pessoas com Deficiência (Rede Empresarial de Inclusão Social);
 - Manifesto pela Diversidade e Inclusão no Setor Jurídico.

Para que os nossos compromissos permeiam a nossa atuação, contamos com políticas, regulamentos e procedimentos internos que nos ajudam a cumprir com nosso propósito de construir uma sociedade mais responsável e inclusiva:

- Política de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos, aprovada em 2020;
- Carta de Ética para Fornecedores(as);
- Código de Ética.

Resposta Carrefour:

Desde 2012 o Carrefour possui uma Plataforma de Diversidade e Inclusão, que hoje abriga a Diretoria de Diversidade e Inclusão. A empresa conta com quatro temas prioritários: gênero, raça e etnia, pessoas com deficiência e pessoas LGBTI+. Neste contexto é desenvolvida uma política de valorização da diversidade e, nos últimos 10 anos, já foram realizadas diversas ações, entre a publicação e divulgação de cartilhas, manuais, vídeos e treinamentos para colaboradores e colaboradoras (documentos anexos). A empresa também disponibilizou, no ano de 2021, uma cartilha de diversidade para fornecedores. O tema da diversidade e inclusão faz parte do plano estratégico global do Grupo Carrefour.



Resposta Latam:

Sim, em 2021, a companhia divulgou formalmente seu compromisso com a Diversidade & Inclusão e a Sustentabilidade, e incluiu o tema D&I em metas da alta diretoria. Contratamos a consultoria Goldenberg, especializada em D&I para nos ajudar no posicionamento da marca e plano tático interno (o qual ainda estamos em processo de construção).

Nós buscamos garantir a equidade de oportunidades e mais equilíbrio na representatividade de mulheres, representatividade de pessoas com deficiência, cuidando para um ambiente inclusivo, e ampliar a heterogeneidade em áreas profissionais, a fim de aumentar o multiculturalismo, criar mais espaços para maior diversidade social, étnica, raça/cor, educacional, etária, de identidade de gênero, e assim desenvolver uma cultura mais global e fortalecida pelas diferenças entre os colaboradores e colaboradoras do grupo LATAM.

Resposta Atacadão S.A:

Sim, temos uma política de diversidade disponível em nosso site oficial (<https://www.atacado.com.br/>) e estamos construindo um Guia da Diversidade, que será lançado em julho para nosso público interno. Além disso, fizemos diversos treinamentos para colaboradores, RHS e lideranças.

Resposta Claro:

Sim. Temos uma área específica que trabalha os temas LGBTQIA+, pessoas com deficiência, Equidade de Gênero, Gerações e Raça e Etnia.

Resposta Nestlé:

Resposta Nestlé: sim. A Nestlé tem como estratégia ser o espelho do Brasil, diverso e criativo. A Nestlé criou um centro de expertise dedicado a alavancar o tema de diversidade e inclusão no Brasil em todas as suas divisões de negócio e envolver a sociedade em nossa jornada. Somos signatárias do Fórum de empresas e direitos LGBTI+.

Resposta Bayer:



Sim, como exemplo pode-se citar a participação e reconhecimento nos últimos dois anos pelo Guia Exame e posteriormente Guia Época Negócios de diversidade em parceria com o Instituto Ethos. A Bayer recebeu destaque nas edições de 2021 e 2022.

Resposta Avon:

Não foi possível identificar resposta direta a essa pergunta no ofício de resposta da empresa.

Resposta Coca Cola:

Com certeza. Está no DNA da empresa, na estratégia do nosso negócio e incorporado no nosso Código de Ética e na importância que damos aos temas quando, já mencionado, temos uma área de Diversidade, Equidade e Inclusão dentro da Diretoria de Recursos Humanos.

Resposta Hypera Pharma:

Não pôde ser identificada resposta precisa à pergunta.

Resposta Auren Energia:

Sim. Temos metas sobre inclusão e diversidade, materiais e ações que produzimos e divulgamos de forma recorrente e inclusive um grupo de trabalho específico para trabalhar o tema em pilares estratégicos para a companhia: atração, treinamento, desenvolvimento, engajamento e retenção de pertencentes a grupos minorizados, produção de comunicações e eventos específicos para o tema, homologação e relacionamento com fornecedores e parceiros que atendam os requisitos de inclusão e diversidade previstos pelas nossas diretrizes e gestão de times voluntários para realização de ações de impacto social para grupos diversos da sociedade civil.

Resposta Twitter:

Nesse sentido, o Twitter Open está comprometido em fazer ainda mais eventos que discutam a temática trans e travesti, englobando diferentes perspectivas e realidades.

Além da promoção de eventos e atividades envolvendo a população LGBTQIAP+, o Twitter possui uma grande preocupação em fazer com que o ambiente de trabalho seja inclusivo e diverso para comunidade, inclusive para pessoas trans e travestis.

Resposta Pfizer:



A Pfizer busca criar um ambiente diverso e inclusivo, no qual todos seus colaboradores tenham a oportunidade de progredir. É por isso que, desde 2008, a companhia criou um programa de Diversidade e Inclusão com intuito de estimular a diversidade de gênero, raça, orientação sexual, religião, entre outros.

O programa já implementou diversas iniciativas, entre elas a ampliação de licença maternidade para 6 meses e da licença paternidade para 20 dias; licença diferenciada de 4 meses para colegas homoafetivos que tiveram e/ou adotaram filhos; convênio médico incluindo parceiros do mesmo sexo; apoio e inserção de deficientes físicos; parcerias com universidades para ampliar acesso às vagas de estágio da companhia, planejamento de carreira dos talentos da organização baseado nos princípios da meritocracia e da diversidade, contratação de refugiados em parceria com os escritórios da ONU (ACNUR), palestras relacionadas aos direitos das mulheres, direitos das mulheres refugiadas e palestras sobre violência doméstica, entre outros.

O grande objetivo da Pfizer é que a companhia possa refletir internamente a sociedade atual na qual atua. Um ambiente diverso traz maior riqueza de ideias, o que ao final gera maior engajamento e resultados para a companhia.

Resposta Copersucar:

A empresa está em uma jornada de aprendizado em direção à diversidade e inclusão, estando sim atenta à importância do assunto, tendo já adotado as seguintes ações:

- Inclusão do tema em sua matriz de materialidade;
- Política de Diversidade e Inclusão aprovada em Conselho de Administração;
- Grupo de trabalho sobre Diversidade e Inclusão;
- Grupo de afinidade de gênero e raça.

Resposta Syngenta Proteção de Cultivos:

A SYNGENTA é uma empresa que está sempre atenta aos temas de diversidade, equidade e inclusão, não limitado somente aos grupos LGBTQIA+, como também outras frentes como por exemplo, inclusão de mulheres, pessoas negras, estrangeiros, pessoas com deficiência, entre outros. O tema é trazido com uma frequência e capilaridade cada vez maior nas diversas áreas e segmentos do negócio. Também tem mobilizado o ativismo de nossos colaboradores em toda a nossa estrutura organizacional (desde trabalhadores da base operacional até a liderança territorial).



Resposta Assaí Atacadista:

Não respondeu à pergunta diretamente, mas frente às respostas anteriores pode-se concluir que existe posicionamento claro da empresa com relação ao tema.

Resposta Mosaic Fertilizantes:

Por fim, a Mosaic Fertilizantes ressalta que é favorável a toda discussão de políticas públicas que promovam a inclusão e a diversidade no mercado de trabalho, e entende que ainda há um longo caminho a ser percorrido. Porém, reconhece que os primeiros passos são importantes para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Resposta Comgás:

Sim. Em nossa jornada de Diversidade e Inclusão, temos buscado consultores e especialistas no tema para nos orientarem e ensinarem sobre os conceitos que envolvem diversidade e inclusão; nossa liderança tem sido diretamente envolvida no desafio de ser uma empresa mais inclusiva.

Estruturamos nosso posicionamento de Diversidade e Inclusão: "Diversidade e Inclusão potencializam a nossa energia", em que nos comprometemos com a promoção de uma cultura inclusiva, que compreende e valoriza a diversidade e que respeita as diferenças, para que todas as pessoas sejam as suas melhores versões. Além disso, estamos aprimorando nossa governança e políticas internas, para impulsionar cultura inclusiva em toda companhia. Convidamos colaboradoras e colaboradores para estarem no programa e trazerem vivência para as iniciativas; e acompanhamos periodicamente nossos indicadores de diversidade, traçamos planos de ação de curto, médio e longo prazo para alcançarmos os compromissos que estamos assumindo.

Resposta Makro Atacadista:

Sim. Além das sensibilizações, acompanhamos junto ao time de recrutamento e seleção oportunidades de atratividade e inclusão para este público, estamos buscando parcerias com consultorias especializadas para facilitar o contato e absorver estes (as) profissionais. Entendemos que um ambiente de trabalho saudável permite que pessoas com diferentes perfis troquem experiências. Dessa forma, o ambiente organizacional torna-se motivador e capaz de transformar a nossa empresa, dando-lhe um novo significado, e criando mais valores para os produtos, serviços da empresa e principalmente para os nossos colaboradores.



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

Resposta da GE:

Sim, a GE está compromissada em disponibilizar um ambiente de trabalho seguro, justo e respeitoso para todos os seus colaboradores, não tolerando nenhuma forma de assédio, discriminação ou bullying. Inclusão e diversidade fazem parte da nossa cultura GE. Como frutos de todas as ações promovidas, em 2022 a GE no Brasil foi listada pela Human Rights Campaign como uma das Melhores Empresas para LGBTQIA+ trabalharem, celebrado em nosso post.

Além disso, em 2020 foi criado o comitê de Inclusão e Diversidade contando com funcionários da GE no Brasil, que são, líderes de negócio, líderes de I&D nos nossos negócios e líderes dos ERGS. Durante 2021, foi acordado que o grupo focaria em 7 ações visando melhorar a cultura de diversidade na GE no Brasil. O grupo estabeleceu prioridades e se reúne de maneira trimestral para discutir as ações. São elas:

- 1) Agenda de comunicação focada em 1&D
- 2) Programa de Diversidade
- 3) Censo de diversidade na GE Brasil
- 4) Orçamento e Centro de Custo focado em I&D
- 5) Onboarding/integração dos novos funcionários focado em 1&D
- 6) Treinamento de líderes em 1&D
- 7) Posicionamento externo da GE Brasil em 1&D

Além deste comitê, os negócios no Brasil possuem também comitês internos, nos quais se discute suas ações específicas, bem como para cada negócio da GE. há uma função global de Chief Diversity Officer (detalhes podem ser vistos no Diversity Report 2020 e 2021).

Resposta Louis Dreyfus:

Conforme o que já foi exposto, a LDC é uma instituição atenta à diversidade e inclusão. A diversidade é um dos nossos valores.

Resposta Cargill:

Sim, a Cargill possui uma Estratégia de Pessoas e nela há um foco direcionado à Diversidade, Equidade e Inclusão, isso significa dizer que é evidenciado a diretriz da empresa em termos a presença das diferenças em um grupo, o tratamento justo e oferecimento de acesso às oportunidades, além de fazer com que todos se sintam se bem-vindos, valorizados e ouvidos, desdobrando em metas para pessoas negras e mulheres, e compromissos internos e



externos importantes para grupos minorizados. Além da estratégia, o 5º princípio do Código de Conduta da Cargill diz respeito ao "Tratamento das pessoas com dignidade e respeito", nele a empresa reforça o respeito aos direitos humanos e apoio aos esforços globais para protegê-los, além de expressar abertamente a valorização da diversidade, o respeito às singularidades, e a importância das perspectivas diferentes para construção de um negócio de sucesso. A Cargill também possui Política Global de Antidiscriminação, Anti Assédio (moral e sexual) e Linha Ética, com possibilidade de denúncias anônimas.

Resposta Telefônica:

Sim. A diversidade está em nosso DNA. A Vivo possui um programa de diversidade instaurado desde 2018 com 4 frentes principais de trabalho: LGBTI+, Pessoas com Deficiência, Gênero e Raça. Cada frente possui um grupo de afinidade (Vivo Pride, Vivo Afro, Vivo Mulheres e Vivo Igual). Temos um manifesto de diversidade, trabalhamos com a sensibilização sobre todos os pilares com Lives e especialistas, treinamentos e workshops para toda a companhia, inclusive a liderança. Realizamos mentoria reversa com a nossa liderança com o intuito de aproximá-los da realidade de cada pilar. Possuímos metas de contratação de Pessoas Trans, Pessoas com deficiência e aumento da representatividade de mulheres e negros em cargos de liderança. Ver mais informações sobre nosso programa na apresentação anexa.

Resposta Ambev:

Sim, temos políticas e estratégias claras com relação aos temas de diversidade, equidade e inclusão.

Resposta Volkswagen:

Por fim, na expectativa de que as informações aqui prestadas sirvam aos nobres propósitos desta douta Comissão Parlamentar, reafirmamos os compromissos da Volkswagen Caminhões e Ônibus no sentido de apoiar, Incentivar e promover políticas, pautas e boas práticas relacionadas ao tema da diversidade e pluralismo não apenas no ambiente de trabalho mas, na sociedade como um todo.

Assim o fazendo, reafirmamos os compromissos históricos da organização com os valores de igualdade, ética, inclusão e respeito, norteadores de uma sociedade mais justa, acolhedora e tolerante.

**Resposta Basf:**

Sim, a BASF promove um ambiente diverso e inclusivo e possui uma estratégia corporativa de D&I para guiar nossas iniciativas. Nossas práticas são divulgadas e reconhecidas internamente e no mercado. Sobre o tema LGBTQIAP+ especificamente, somos signatários à carta '10 Compromissos da Empresa com a Promoção dos Direitos LGBTI+', elaborada pelo Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ e também somos apoiadores do Fórum. Além disso, este ano, a BASF no Brasil foi eleita como um dos "Melhores lugares para trabalhar para pessoas LGBTI+", prêmio que tem como objetivo destacar corporações que possuem as melhores ações inclusivas, e é feita por meio de pesquisas realizada pelo Instituto - Mais Diversidade em parceria com o Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ ea Human Rights Campaign Foundation (HRC), que realiza, nos Estados Unidos, o Índice de Igualdade Empresarial desde 2002. Também em 2022, a BASF recebeu o Selo Paulista da Diversidade como reconhecimento pelo Governo do Estado de São Paulo do comprometimento na valorização, promoção e boas práticas relativas à diversidade e inclusão social.

Resposta Facebook:

Nós fomentamos a diversidade, equidade e inclusão, garantindo que elas estejam inerentes a tudo que fazemos. Reconhecendo que a desigualdade é um problema sistemático, o time de Diversidade, Equidade e Inclusão cria resoluções equitativas em quatro áreas fundamentais: pessoas, políticas, parcerias e produtos.

Para auxiliar a construção de times com rica diversidade intelectual, nós oferecemos apoio e ferramentas para ajudar as pessoas a crescerem e a expandirem suas habilidades, incluindo suas capacidades para a construção de ambientes inclusivos nos times.

As perguntas 03, 04 e 05 são diferentes para as Associações e a Federação às quais o ofício foi endereçado.

Pergunta 05 – Qual seria o posicionamento de sua organização diante de uma legislação municipal que passasse a conceder benefício fiscal às empresas que promovem empregabilidade de pessoas trans ou travestis?

Resposta Abrasce Associação Brasileira de Shoppings Centers:

Sobre políticas de concessão de benefício fiscal às empresas, essas políticas são sempre bem-vindas. Inclusive já há algo nesse sentido tramitando na Câmara dos Deputados. Há



necessidade urgente de o poder público estimular a contratação de pessoas transgênero para superar tamanha exclusão e vulnerabilidade.

Resposta Facesp - Federação das Associações Comerciais do Estado de São Paulo:

Nesta linha, dentre os objetivos sociais da FACESP está o fomento às atividades econômicas de suas associadas. Portanto, vislumbramos que a concessão de um benefício fiscal às nossas filiadas, na qualidade de associações sem fins lucrativos que promovem empregabilidade de pessoas trans ou travestis, estaria dentro de tais objetivos sociais.

Resposta Fiesp - Federação das Indústrias do Estado de São Paulo:

Não pôde ser identificada resposta precisa à pergunta.

Resposta Associação Comercial:

Partindo do pressuposto de que todos são iguais perante a lei, e que a Associação Comercial de São Paulo não faz distinção de gênero ou qualquer outra condição, reiteramos que nossos processos seletivos são pautados pela capacidade técnica exigida pelo cargo e função a ser preenchido.

Resposta Apecc - Associação Paulista dos Empreendedores do Circuito das Compras:

Nossa Associação aprova qualquer tipo de políticas públicas ou legislativas que visem diminuir a desigualdade racial e incentivar a inclusão das pessoas.

Pergunta 06 – A sua empresa respeita/respeitaria o nome social de pessoas trans e travestis eventualmente integrantes do quadro de colaboradores?

Resposta do Posto Ipiranga:

Sim, há o respeito pelo nome social.

Resposta Grupo Pão de Açúcar:

É objetivo do GPA construir um ambiente baseado no respeito às diferenças e individualidades e, ao mesmo tempo no "viver junto", um convívio produtivo, visando o bem-estar de todos(as) aqueles(as) que se relacionam conosco. Na prática, aqui no GPA, o respeito à identidade de gênero engloba algumas das ações abaixo:

- Utilização do nome social e pronomes em tratativas verbais, bem como no crachá, evoluindo para subsistemas internos;
- Utilização do pronome correto (ele/ela), de acordo com a identidade de gênero;

Resposta Carrefour:

Sim, a empresa respeita o uso do nome social de empregados e empregadas trans/travesti em seus sistemas de identificação.

Resposta Latam:

1) Quando as documentações com nome social são apresentadas durante o processo seletivo, já contratamos as pessoas trans com seus nomes sociais cadastrados em todas as plataformas e sistemas de Recursos Humanos, bem como nas interfaces com sistemas e processos externos.

2) Quando a pessoa trans ainda não tem todas as documentações alteradas e, por algum motivo, ainda utiliza o nome morto legalmente, damos a possibilidade da pessoa utilizar o crachá de identificação, email e uniformes de acordo com o gênero de sua escolha, ficando com a divergência da utilização do nome morto apenas quando a interface com sistemas ou órgãos em que seja necessária a comprovação legal de identificação em acordo com a documentação vigente

Resposta Atacadão S.A:

Sim, nossos RHS e lideranças estão orientados quanto ao uso do nome social e de banheiros conforme o gênero com o qual a pessoa se identifica. Também estamos tratando o tema dentro do nosso Guia da Diversidade, que será lançado em julho para nosso público interno.

Resposta Claro:

Sim. Aqui profissionais trans têm o direito de uso do nome social, tanto nos crachás, quanto no e-mail. Apenas para alterações sistêmicas, por exemplo, plano de saúde, que precisamos que a pessoa trans já tenha feito a mudança em seu documento de identidade.

Resposta Nestlé:

Sim. Não apenas respeitamos como pagamos para as pessoas que quiserem realizar a retificação dos documentos através de uma empresa que dá todo suporte/assessoria no processo.

Resposta Bayer:

Sim, o respeito ao nome do colaborador ou candidato se dá a todo tempo nas situações que dependem da empresa, mesmo antes da retificação ou inclusão do nome social no RG. No tratamento das pessoas e no ambiente de trabalho o respeito ao nome social é indiscutível. Contudo, caso o colaborador não possua nome social em documentos oficiais, fica sujeito ao uso do nome constante em documentos em sistemas com interface com reportes ao governo, devido às exigências legais (como e-social).

Resposta Avon:

Parte da resposta em parágrafo único constante da pergunta 03

Resposta Coca Cola:

Sim, independentemente da formalização da documentação dos colaboradores trans ou travestis, respeitamos o nome social dessas pessoas. Sabemos que inclusão da diversidade é uma jornada que estamos percorrendo e progredindo em diversos aspectos. A escuta ativa tem sido um diferencial para continuarmos avançando nessa e em outras pautas.

Resposta Hypera Pharma:

Não pôde ser identificada resposta precisa à pergunta.

Resposta Auren Energia:

Com certeza. Para além do que está previsto na legislação, garantimos que pessoas trans tenham seus nomes sociais e identidades respeitadas durante toda a sua jornada na Auren - desde a inscrição para processos seletivos, admissão, crachás e cadastros e credenciais em todos os nossos sistemas Internos.

Resposta Twitter:

Não pôde ser identificada resposta precisa à pergunta.

Resposta Pfizer:

Sim, os colaboradores Pfizer devem ser identificados de acordo com sua identidade de gênero em todos os documentos da empresa. Os colegas também devem chamá-lo por esse nome, utilizando o pronome equivalente - ele ou ela - para se referir à pessoa.

Resposta Copersucar:

Sim, a empresa respeitaria o nome social de pessoas trans e travestis eventualmente integrantes do quadro de colaboradores.

Resposta Syngenta Proteção de Cultivos:

Não pôde ser identificada resposta precisa à pergunta.

Resposta Assaí Atacadista:

Assaí está em conformidade com a Constituição Federal Brasileira que busca assegurar a garantia de direitos como da igualdade e da não discriminação a toda e qualquer cidadã ou cidadão, independente de orientação sexual ou identidade de gênero.

Reconhece a necessidade de disposições específicas para população travestis e transsexuais, garantindo o direito ao uso do nome social, nos seus crachás inclusive, estimulando o respeito à pluralidade e às particularidades das pessoas.

Resposta Mosaic Fertilizantes:

Não pôde ser identificada resposta precisa à pergunta.

Resposta Comgás:

Sim.

Resposta Makro Atacadista:

Os colaboradores (as) trans que entram na empresa já são registrados(as) com o nome social, tanto em crachá quanto nos nossos sistemas corporativos. Entendemos que o nome social foi importante conquista dos transgêneros para a sua afirmação na sociedade, auxiliando na inserção livre de preconceitos de tais pessoas no seio social e corporativo.

Resposta da GE:

Resposta 6: Sim, a GE tem o compromisso de respeitar o nome social dos nossos colaboradores.

Resposta Louis Dreyfus:



Sim, a empresa respeita e atende ao uso do nome social das pessoas trans e travestis. Há um procedimento interno de inclusão/mudança para o nome social disponível à todos os nossos colaboradores, com base nos artigos art. 1º inciso III, no art. 3º inciso I e IV, e no art. 5º da Constituição Federal de 1.988, no art. 1º da Lei 9.029 de 1.995 e na Nota Técnica 02/2.020 da Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho - Coordigualdade do Ministério Público do Trabalho. A empresa também possui uma cartilha suporte com orientações aos colaboradores que optarem por alterar o nome civil.

Resposta Cargill:

Sim, a Cargill possui funcionários que já utilizam o nome social, inclusive em crachá e e-mails, por exemplo. Entendemos que é importante que cada pessoa tenha a possibilidade de expressar a sua singularidade, sendo valorizado e respeitado por quem é.

Resposta Telefônica:

Sim. Na Vivo, o uso do nome social é garantido e faz parte do ambiente seguro para que todos possam ser quem são em sua plenitude. Todos os nossos colaboradores usam o nome social em seus e-mails e crachás. Iniciaremos em agosto um projeto de subsidio para retificação do nome, mediante solicitação do funcionário

Resposta Ambev:

Sim, inclusive realizamos o custeio integral do processo de retificação de nome como política de inclusão de funcionários e funcionárias trans e travestis da Ambev, através do projeto intitulado "Me chame pelo meu nome (e prenome também)".

Resposta Volkswagen:

Não pôde ser identificada resposta precisa à pergunta.

Resposta Basf:

Sim, respeitamos em situações vividas até o momento e seguiremos respeitando.

Resposta Facebook:

Sim. Nossos sistemas são projetados e estão prontos para receber nomes sociais e adaptá-los conforme o caso.

7 – A sua empresa respeita/respeitaria o direito ao uso de banheiro e vestiários de acordo com a identidade de gênero de pessoas trans e travestis eventualmente integrantes do quadro de colaboradores?

Resposta do Posto Ipiranga:

R: Sim, há o respeito pelo direito do uso de banheiros e vestiários de acordo com a identidade de gênero do qual a pessoa se identifica.

Resposta Grupo Pão de Açúcar:

Sim. No GPA, promovemos a Diversidade e a Inclusão em todas as suas formas. Combatemos e não toleramos qualquer tipo de discriminação, inclusive por orientação sexual, identidade de gênero e expressão de gênero. Prezamos por uma comunicação clara sobre permissão para utilização de banheiros de acordo com o gênero que a pessoa se identifica, acompanhada de ações de sensibilização para os(as) colaboradores(as) e outros públicos.

Resposta Carrefour:

Sim. Inclusive, nos materiais de diversidade e inclusão divulgados pelo Carrefour, é sempre reforçado que pelas regras atuais da nossa sociedade, é necessária a disponibilização de banheiros para homens e para mulheres. Se a pessoa se apresenta como mulher, deve utilizar o banheiro feminino e, caso contrário, se a pessoa se apresenta como homem, deve usar o banheiro masculino.

Resposta Latam:

Sim, as pessoas trans podem usar o banheiro com o qual elas se identificam Além disso, em infraestrutura de trabalho própria, dispomos de banheiros unissex caso ofereça mais conforto para uso dos funcionários.

Resposta Atacadão S.A:

Não respondeu à pergunta.

Resposta Claro:

Sim. Instruímos os líderes e pares, que a pessoa trans pode usar o banheiro em que ela se sentir melhor.

Resposta Nestlé:

Sim, a utilização dos banheiros e vestiários é de livre escolha das pessoas que trabalham na Nestlé e não admitimos nenhum tipo de discriminação e para os casos de discriminação temos um canal de denúncias bastante efetivo dentro da área de Compliance.

Resposta Bayer:

Sim, isso já acontece inclusive com indicações textuais nas portas dos sanitários.

Resposta Avon:

Parte da resposta em parágrafo único constante da pergunta 03

Resposta Coca Cola:

Sim. Conforme mencionado anteriormente, temos trabalhado para que todas as pessoas possam ser quem são, sintam-se seguras, respeitadas e com liberdade para usar o banheiro ou vestiário de acordo com sua identidade de gênero.

Resposta Hypera Pharma:

Não respondeu à pergunta.

Resposta Auren Energia:

A utilização dos banheiros em acordo com a identidade de gênero do indivíduo já é um direito que garantimos dentro de todas as nossas dependências para colaboradores, clientes, fornecedores e parceiros, sem exceção.

Resposta Twitter:

Assim, de forma a cumprir com tal objetivo, o Twitter no Brasil anunciou e efetivamente aplicou, em fevereiro de 2020, uma iniciativa global para respeitar a identidade de gênero tanto das pessoas que trabalham na empresa, quanto dos visitantes. Assim, houve uma atualização de sinalização e itens nos banheiros do escritório: atualmente, a sinalização de todos os banheiros do Twitter Brasil inclui a frase "a diversidade de gênero é bem-vinda aqui", e itens de higiene estão disponíveis em todos os banheiros.

Resposta Pfizer:



Sim, o uso dos banheiros e vestiários por qualquer colega Pfizer deve seguir sua identidade de gênero.

Resposta Copersucar:

Sim, a empresa respeitaria o direito ao uso de banheiros e vestiários de acordo com a identidade de gênero de pessoas trans e travestis.

Resposta Syngenta Proteção de Cultivos:

Não respondeu à pergunta.

Resposta Assaí Atacadista:

No Assaí é garantido o uso de banheiros e vestiários de acordo com a identidade de gênero dos colaboradores(as). A ação é de extrema importância para o Assaí, visando o respeito e bem-estar no ambiente de trabalho, além de atender aos critérios de conformidade com o art. 52-A na Portaria nº 7/2018 do Ministério Público da União.

Resposta Mosaic Fertilizantes:

A Rede de Inclusão Orgulho foi formada neste ano e tem como objetivo disseminar conhecimentos sobre a diversidade LGBTQIA+, além de auxiliar a empresa em projetos afirmativos dentro desta frente, de modo a orientar a revisão de todos os nossos processos de negócio que envolvem pessoas. É importante destacar que o uso de nome social e o uso de banheiros de acordo com identidade de gênero, já são protegidos pelo Código de Conduta da empresa.

Resposta Comgás:

Sim.

Resposta Makro Atacadista:

Sim. Incentivamos a inclusão e o uso do banheiro no qual o(a) colaborador(a) se identifique. Nota-se que a materialização da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CRFB/88), quando analisada na órbita do presente questionamento, somente será materializada se for garantido pelo empregador o uso de banheiros, vestiários e demais espaços, quando houver, de acordo com a identidade de gênero de cada pessoa.



CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO

Resposta da GE:

Sim, os colaboradores da GE podem utilizar os banheiros e vestiários designados ao gênero com o qual se identifiquem, de acordo com a Política Interna de Transição de Gênero.

Resposta Louis Dreyfus:

Sim, há o seguinte aviso em todos os banheiros: "Esse banheiro é para todas as identidades ou expressão de gênero, use o que você se sentir mais à vontade."

Resposta Cargill:

A Cargill já possui banheiros inclusivos, com menção explícita à população trans, nos escritórios centrais de São Paulo, Campinas e Uberlândia (CBS), e nos sites de Itumbiara, Centro de Inovação (Campinas), Porto Ferreira, Bebedouro e Mairinque. O objetivo é expandir para todas as localidades da Cargill.

Resposta Telefônica:

Com o intuito de criar um ambiente seguro para nossos colaboradores, todos os banheiros da Vivo possuem uma indicação de que a pessoa pode usar o banheiro de acordo com o gênero ao qual ela se identifica. Essa sinalização foi implantada em 2019 e hoje está presente em todos os prédios da Vivo no Brasil.

Resposta Ambev:

Sim, está inclusive descrito nos treinamentos de inclusão e respeito que a utilização de banheiros deve ser respeitada de acordo com a identidade de gênero do(a) funcionário(a).

Resposta Volkswagen:

Não respondeu à pergunta.

Resposta Basf:

Sim, respeitamos em situações vividas até o momento e seguiremos respeitando.

Resposta Facebook:

Sim.



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

8 – Qual a visão da sua empresa para a possibilidade de uma legislação municipal que conceda benefícios fiscais às empresas que promovam empregabilidade de pessoas trans e travestis?

Resposta do Posto Ipiranga:

Iríamos aderir a legislação.

Resposta Grupo Pão de Açúcar:

Entendemos que incentivos fiscais são sempre benéficos às empresas, uma vez que é possível realizar investimentos na área de empregabilidade e auxiliar ainda mais na inclusão e acesso de grupos sub representados nas organizações. Ações como esta também incentivam empresas a olhar para a pauta de diversidade e estabelecer metas de inclusão, contribuindo para um ambiente de igualdade e inclusão com a população LGTQIA+.

Resposta Carrefour:

O Carrefour não vê óbice quanto à possibilidade do benefício fiscal, desde que haja previsão expressa na legislação e que se dê com base na Constituição Federal.

Resposta Latam:

Com certeza, isso é muito positivo e pode ajudar a incentivar a empregabilidade. Independentemente da existência desse tipo de benefício fiscal, nossa empresa já possui iniciativas direcionadas a pessoas trans e travestis.

Resposta Atacadão S.A:

Não respondeu à pergunta.

Resposta Claro:

Independente de benefício fiscal, a promoção da empregabilidade de pessoas trans ou travestis irá ocorrer em nossa empresa porque o nosso foco é em diversidade e inclusão e promoção da equidade. Porque é o certo a se fazer e não por que gera benefício, lucro ou exime de multa. É uma questão cultural a ser reforçada constantemente até se tornar uma prática natural e orgânica.



Resposta Nestlé:

A Nestlé coloca-se à disposição para contribuir com o debate do tema considerando que avançar em diversidade, equidade e inclusão é uma prioridade global da Nestlé.

Resposta Bayer:

A Bayer apoia quaisquer definições em prol do respeito à diversidade.

Resposta Avon:

Historicamente, nossas empresas aderem às oportunidades que estejam em consonância com nossos compromissos públicos e entendemos que a criação de incentivos pelo Poder Público para que o setor privado adote ações afirmativas pode ser importante ferramenta para promover e acelerar a equidade e inclusão na nossa sociedade.

Resposta Coca Cola:

Acreditamos que é aprimorando a cultura e a conscientização das pessoas dentro da organização que seguiremos promovendo a inclusão da diversidade, uma vez que estamos falando de pessoas e não de produtos ou serviços. Incentivamos a prática do respeito, à inclusão e a igualdade de oportunidades, previstas inclusive na nossa Constituição. Toda pessoa tem seu talento, sua competência e as iniciativas públicas e privadas, bem como os governos, podem atuar de forma colaborativa criando condições para que pessoas LGBTQI+, negras, com deficiência, mulheres, refugiados, entre outros grupos historicamente excluídos, possam ocupar todos os espaços e estejam presentes em diferentes posições, áreas e níveis hierárquicos. Por esses motivos, entendemos que neste momento não deveria haver necessidade de concessão de um benefício fiscal para promover a empregabilidade de pessoas trans ou travestis.

Resposta Hypera Pharma:

Não respondeu à pergunta.

Resposta Auren Energia:

Entendemos que a iniciativa é uma forma positiva de facilitar a empregabilidade de pessoas trans e influenciar as empresas com atuação na cidade a olhar com mais cuidado para a



situação de vulnerabilidade e falta de oportunidades profissionais em que este grupo se encontra.

Resposta Twitter:

Não respondeu à pergunta.

Resposta Pfizer:

A Pfizer apoia todas as formas de iniciativas e incentivos que tenham por objetivo reduzir a desigualdade e aumentar a empregabilidade e acesso de grupos minoritários.

Resposta Copersucar:

A definição de políticas afirmativas via benefícios fiscais é uma forma legítima de promoção das ações de inclusão e diversidade, embora não tenhamos dados suficientes para avaliar, neste momento, o impacto dessa medida sob os pontos de vista social e corporativo.

Resposta Syngenta Proteção de Cultivos:

Sobre os pontos 8 e 9, destacamos que a SYNGENTA valoriza empatia, inclusão e respeito. Queremos ser o time mais colaborativo e confiável do setor agrícola e para isso, abraçamos a diversidade. Desde 2019, somos signatários dos Padrões de Conduta Empresarial da Organização das Nações Unidas (ONU) que visam ajudar a combater a discriminação de pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros e intersexuais (LGBTI) no local de trabalho e na comunidade. Isso dito, sabemos que estamos em uma jornada com o objetivo de ter um ambiente cada vez mais inclusivo e colaborativo, e que há espaço para avançarmos — e por isso, valorizamos oportunidades como essa, que viabilizam o diálogo sobre como podemos progredir junto com a sociedade. A SYNGENTA também se coloca à disposição para colaborar, no que for possível, na construção de ações que visam fomentar a diversidade, equidade e inclusão no ambiente corporativo.

Resposta Assaí Atacadista:

Muito embora as políticas e ações de empregabilidade de pessoas trans ou travestis no Assaí sejam feitas independentemente da existência de qualquer tipo de benefício fiscal, a empresa apoia eventual criação de legislação que venha a instituí-lo.

Resposta Mosaic Fertilizantes:



Por fim, a Mosaic Fertilizantes ressalta que é favorável a toda discussão de políticas públicas que promovam a inclusão e a diversidade no mercado de trabalho, e entende que ainda há um longo caminho a ser percorrido. Porém, reconhece que os primeiros passos são importantes para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Resposta Comgás:

Acreditamos que a legislação poderá contribuir para políticas de inclusão e diversidade, beneficiando toda sociedade, e por isso temos interesse em conhecer melhor o projeto.

Resposta Makro Atacadista:

Extremamente importante e uma forma de incentivo e desenvolvimento do tema no ambiente corporativo. Entendemos que a oportunidade é direito básico e que a empregabilidade de pessoas trans ou travestis é um ganha-ganha para todas as partes, quanto mais a equipe for diversa e inclusiva, mais potente serão os resultados.

Resposta da GE:

A GE é uma empresa focada em inclusão e diversidade e tem interesse em avaliar ações do poder público destinadas à promoção da empregabilidade de pessoas trans ou travestis.

Resposta Louis Dreyfus:

A empresa sempre respeitou e sempre respeitará as leis municipais, estaduais e federais.

Resposta Cargill:

O 1º princípio ético da Cargill diz respeito ao cumprimento da lei. Já o 5º, conforme informado anteriormente, diz respeito a colocarmos as pessoas em primeiro lugar. Desta forma, compreendemos que as ações afirmativas legais para inclusão de grupos minorizados são importantes mecanismos para conseguirmos alcançar mais representatividade da população trans nas empresas. Assim, em nossa perspectiva, eventuais benefícios fiscais não deveriam ser colocados como uma condição, mas como um estímulo adicional para a mudança comportamental dos Empregadores.

Resposta Telefônica:

Para a Vivo, a inclusão de pessoas Trans faz parte do nosso objetivo em fazer da companhia um lugar mais diverso e inclusivo. Considerando o contexto social no qual essa população



vive, a instauração de uma política de incentivo fiscal ampliaria o olhar intencional para a causa por outras empresas, auxiliando na empregabilidade de pessoas Trans no Brasil.

Resposta Ambev:

A possibilidade de concessão de benefício fiscal às empresas que promovem empregabilidade de pessoas trans ou travestis através de programas de inclusão desencadearia em oportunidade de emprego formal à uma população vulnerabilizada.

Resposta Volkswagen:

Não respondeu à pergunta.

Resposta Basf:

Como já comentado acima, a BASF promove um ambiente diverso e inclusivo e, nessa linha, possui uma estratégia corporativa de diversidade e inclusão para guiar nossas iniciativas e para evoluir nesta jornada. Isso, no caso da BASF, acontece independentemente de benefícios fiscais. Sabemos, contudo, que essa não é a realidade para muitas empresas, cujas ações afirmativas para promoção da diversidade e inclusão ainda caminham de forma incipiente, seja por conflito com os valores destas ou mesmo pela impossibilidade de se destinar recursos para o fomento de tais iniciativas. Com relação a este último ponto, a BASF acredita que a concessão de benefícios fiscais como estímulo à contratação de pessoas trans e travestis, de fato pode acelerar o investimento social por parte de empresas que eventualmente carecem de recursos financeiros para a implementação de políticas de diversidade e inclusão.

Resposta Facebook:

Nossa companhia tem um forte comprometimento com a diversidade, independentemente de qualquer benefício fiscal, mas esse tipo de iniciativa é muito bem-vinda.

9 – Diante da conhecida falta de representatividade trans/travesti no ambiente corporativo do país, a empresa tem a intenção de contribuir com iniciativas para a contribuição da empregabilidade desse segmento?



Resposta do Posto Ipiranga:

Temos a intenção e está em fase de planejamento para execução.

Resposta Grupo Pão de Açúcar:

Sim. Com vistas a promover um ambiente de igualdade de oportunidades para todos(as), com atenção aos grupos sub representados, o GPA participa de feiras de empregabilidade, como a Feira Divers/A, parceria com ONGs que atendem a população LGBTQIA+, parceria com a TransEmprego, dentre outras, com foco no público LGBTQIA+ para fins de contratação dessa população e consequentemente aumentar a representatividade desse público na companhia. Em nosso processo de seleção, trabalhamos com o time para não reprodução de preconceitos, estereótipos e atitudes discriminatórias, sobretudo relacionados aos grupos sub representados evitando perguntas específicas para determinada pessoa em função de quaisquer características. Incentivamos a não reprodução de um discurso normativo em relação à orientação sexual e reforçamos a adoção de nome social, no caso de pessoas trans (independentemente de haver alteração formal em seu documento civil).

Resposta Carrefour:

Sim, o Carrefour tem em seu planejamento estratégico um compromisso de aumentar a representatividade de pessoas trans/travesti no ambiente corporativo.

Resposta Latam:

Sim, e já estamos trabalhando com iniciativas para proporcionar mais visibilidade/respeito/inclusão a essas pessoas: ajustando processos internos que garantem o respeito e os direitos das pessoas trans, ações afirmativas, realizando censo, e fazendo a sensibilização e letramento dos colaboradores e, principalmente, da liderança.

Resposta Atacadão S.A:

Não respondeu à pergunta.

Resposta Claro:

Sim. Diversidade e Inclusão é um grande pilar da nossa cultura organizacional, promovendo o respeito e a equidade, tratando cada pessoa com dignidade e profissionalismo, de acordo com os princípios do nosso Código de Ética. Um de nossos objetivos é criar oportunidades



para todos os colaboradores e garantir um ambiente de trabalho livre de preconceito e discriminação. onde cada pessoa possa ser quem realmente é.

Resposta Nestlé:

Fazemos menção às respostas das questões anteriores, que demonstram que a Nestlé já contribui para a empregabilidade do segmento, estando sempre atenta a aprimorar cada vez mais seus mecanismos e incentivos no tema. Nesse momento realizamos uma ação intencional para contratação de trans e travesti e contratamos em um único processo 10 pessoas trans e travestis.

Resposta Bayer:

Sim, apesar de já contribuir através de iniciativas e parcerias com voltadas à população trans/travesti, ainda tem o objetivo de ampliar ainda mais a contribuição e contratação.

Resposta Avon:

Por fim, reafirmamos nosso interesse em dialogar e estabelecer parcerias para fomentar iniciativas públicas e privadas que busquem fornecer resposta aos desafios das pessoas trans no mercado de trabalho.

Resposta Coca Cola:

A falta de representatividade trans/travesti infelizmente ainda é uma triste realidade, porém, não apenas no ambiente corporativo do País. Sem dúvida, a Coca-Cola FEMSA Brasil tem, além da intenção de contribuir com iniciativas para a promoção da empregabilidade, a contínua promoção de ambientes acessíveis, inclusivos e seguros. Seguimos avançando na política da inclusão e da diversidade e na gestão das diferenças, dentro e fora do ambiente de trabalho, unindo esforços com o poder público, terceiro setor e sociedade civil para que todas as pessoas possam ser quem elas são e com igualdade de oportunidades.

Resposta Hypera Pharma:

Não respondeu à pergunta.

Resposta Auren Energia:



Sim. É do nosso interesse a participação em coalizões, tratados públicos e advocacy pela inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho formal, com condições de trabalho dignas, tratamento equitativo e oportunidades de crescimento.

Resposta Twitter:

Não respondeu à pergunta.

Resposta Pfizer:

Sim. Durante a primeira metade de 2022, o grupo LGBTQIA+ iniciou contato com grandes Associações (como TransEmpregos) para apoiar sua causa, iniciar consultoria especializada para a educação do quadro de colaboradores e, assim, acelerar a inclusão de transgêneros no seu quadro de funcionários e no mercado de trabalho em geral.

Resposta Copersucar:

O grupo de afinidade da companhia para questões de gênero e raça constituído recentemente ainda não discutiu a questão da empregabilidade de pessoas trans e travestis.

Resposta Syngenta Proteção de Cultivos:

Sobre os pontos 8 e 9, destacamos que a SYNGENTA valoriza empatia, inclusão e respeito. Queremos ser o time mais colaborativo e confiável do setor agrícola e para isso, abraçamos a diversidade. Desde 2019, somos signatários dos Padrões de Conduta Empresarial da Organização das Nações Unidas (ONU) que visam ajudar a combater a discriminação de pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros e intersexuais (LGBTI) no local de trabalho e na comunidade. Isso dito, sabemos que estamos em uma jornada com o objetivo de ter um ambiente cada vez mais inclusivo e colaborativo, e que há espaço para avançarmos — e por isso, valorizamos oportunidades como essa, que viabilizam o diálogo sobre como podemos progredir junto com a sociedade. A SYNGENTA também se coloca à disposição para colaborar, no que for possível, na construção de ações que visam fomentar a diversidade, equidade e inclusão no ambiente corporativo.

Resposta Assaí Atacadista:

Não respondeu à pergunta.

Resposta Mosaic Fertilizantes:

Não respondeu à pergunta.

Resposta Comgás:

Sim.

Resposta Makro Atacadista:

Sim. Temos a intenção e já mapeada novas ações para aumento da empregabilidade deste público como forma de inclusão, incentivo à diversidade e à empregabilidade. Conforme respondido no item 5, estamos buscando parcerias com consultorias especializadas para facilitar o contato e absorver estes(as) profissionais.

Resposta da GE:

Sim, conforme já mencionado no item 2 acima.

Resposta Louis Dreyfus:

A empresa promove internamente a empregabilidade de qualquer público LGBTQIA+. Inclusive, na divulgação das vagas de emprego com os seguintes dizeres:

Resposta Cargill:

Sim, a Cargill na sua jornada de diversidade, equidade e inclusão, vem atuando na inclusão de pessoas LGBTQIA+, tanto por meio da sensibilização/conscientização, como pelo Projeto Pivô, além de sermos signatários do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+.

Resposta Telefônica:

Sim. A Vivo tem a intenção de aumentar o quadro de colaboradores Trans/Travestis dentro da companhia. Temos como meta atingir 75 colaboradores Trans até 2022 chegando a 125 colaboradores Trans até 2024. Realizamos ações específicas para aumentar a presença e a representatividade desse público dentro da nossa empresa.

Resposta Ambev:

Sim, inclusive faz parte da nossa estratégia de diversidade e inclusão.

Resposta Volkswagen:

Não respondeu à pergunta.

Resposta Basf:

Encaramos nossa estratégia do tema como urna jornada, que se intensificou na América do Sul nos últimos anos, e está em contínua evolução, acompanhando também a dinâmica social, demográfica, geracional e cultural dos países onde operamos. As iniciativas de diversidade e inclusão da BASF englobam o público LGBTQIAP+, incluindo o recorte trans e travestis, e temos a intenção de tratar essa evolução e crescimento de forma orgânica.

Resposta Facebook:

Em junho, a companhia anunciou um pacote adicional aos contratos de nossos colaboradores para cobrir custos com procedimentos, como terapia hormonal e cirurgias de redesignação sexual. O benefício também pode ser estendido para dependentes indicados no plano de saúde do colaborador. Nós também estamos trabalhando para assegurar que pessoas transvestigêneres tenham acesso aos programas que apoiam suas carreiras. Neste ano, o programa Ignite foi lançado como um piloto e está aberto aos membros dos grupos Meta Resource Groups, incluindo o Pride@. Referido programa é uma sessão virtual de treinamento interativa que ajuda os participantes a aprimorarem suas habilidades de efetivamente causar um impacto e desenvolverem conquistas pessoais e profissionais. As sessões incluem autorreflexão e análise, análise de redes de pessoas, prática de habilidades, feedbacks de colegas e desenvolvimento de planos de ação estratégicos.

3.11.4. Conclusões

- A violência contra corpos transmasculinos é frequente nos ambientes de trabalho, principalmente, nas atividades informais e em sub-empregos. Também há muitos corpos transmasculinos na prostituição;
- Os desafios na delegacia para atender e acolher pessoas trans são diversos. Há falta de capacitação e sensibilização quanto às condições dos corpos trans e invisibilidade quanto aos direitos dessa população no momento da realização do Boletim de Ocorrência. As pessoas trans estão sendo forçadas a assinar os B.O's com nome de registro, sendo negada a possibilidade de assinar com os nomes retificados e/ou nome social;



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

- Há uma evasão cíclica no Programa Transcidadania, gerada pela necessidade das beneficiárias de obterem renda maior do que aquela ofertada pela política pública. Foi destacada a necessidade de mapear o índice de vagas disponíveis e a rápida substituição das beneficiárias;
- Os mercados mais abertos para contratar pessoas trans e travestis são os setores de lanchonetes/fast-food, supermercados e redes de call center/telemarketing;
- Um dos desafios a serem enfrentados pelas empresas tem relação com a garantia do nome social dentro das plataformas da companhia (no crachá, no e-mail corporativo). Também destaca-se a necessidade de sensibilização dos gestores e funcionários sobre o uso dos banheiros a partir da autoidentificação de identidade de gênero dos funcionários, criação de planos de carreira e combate à rotatividade laboral das pessoas trans e travestis;
- As pessoas trans e travestis são perseguidas em muitas áreas do mercado de trabalho, fazendo com que procurem setores econômicos mais autônomos e/ou de empreendedorismo. Essas perseguições dizem respeito a uma série de fatores, que vão desde as roupas usadas pelas pessoas trans, até a aceitação de pessoas trans que fazem uma transição tardia.
- O empreendedorismo nos casos analisados pela Comissão não se configuram como uma alternativa profícua para a maioria da população trans, porque não se trata meramente de escolha ou preferência na busca por elevação de renda, mas como necessidade, tendo em vista que as oportunidades no mercado de trabalho tradicional não se manifestam para esta população.
- Faz-se necessário que pessoas trans sejam devidamente incluídas no sistema de mercado, com oportunidades de formação educacional, cotas para facilitar o acesso às vagas empregatícias e programas de diversidade dentro das companhias para combater a discriminação contra funcionários e funcionárias transvestigêneres.

4. DAS DENÚNCIAS DE VIOLÊNCIAS CONTRA PESSOAS TRANS E TRAVESTIS RECEBIDAS PELA CPI

4.1. Lorena Muniz

O caso de Lorena Batista Muniz foi responsável por movimentar a Câmara Municipal de São Paulo a instalar esta CPI. A jovem, de apenas 25 anos, junto de sua amiga Yasmin Muniz Dantas, também uma mulher trans, se deslocaram de Recife para São Paulo, com o objetivo de realizar o sonho de fazer um procedimento cirúrgico de mamoplastia de aumento/implante mamário. As duas foram aliciadas para que fizessem a cirurgia em uma clínica que não possuía alvará de funcionamento, localizada na Rua da Glória, 38 - Liberdade - São Paulo/SP. CEP: 13104-098. A responsabilidade pela clínica é atribuída a um homem chamado Paulino de Souza, que se apresenta como médico nas redes sociais (por onde alicia mulheres trans e travestis de todo o país).

Lorena foi a primeira a entrar na sala de cirurgia e, vinte minutos após iniciar o procedimento, ocorreu uma explosão no sistema de ar condicionado. Toda a equipe médica deixou o recinto às pressas, exceto Lorena, que foi abandonada sedada na maca, com a cirurgia iniciada enquanto a clínica pegava fogo. Ela não resistiu aos graves ferimentos e veio a falecer no dia 21 de fevereiro de 2021.

Seu esposo Washington e sua mãe Elisângela vieram a São Paulo após o ocorrido e se juntaram à Yasmin, amiga de Lorena, em busca de justiça por sua morte e tiveram papel fundamental na visibilidade do caso e na provocação das instituições para investigar o crime ocorrido contra Lorena e fazê-la nunca mais ser esquecida.

O local onde o fato ocorreu já era alvo de inquéritos policiais diversos, movidos por outras pacientes, inclusive sendo interditado por irregularidades pela Vigilância Sanitária em 2 de fevereiro de 2021, entre elas a ausência de documentos de comprovação do vínculo empregatício dos médicos e enfermeiros. Ainda segundo a Vigilância Sanitária, o local apresentava estrutura precária, sem produtos básicos de higiene e produtos fora da validade. Além disso, também foram apontadas outras irregularidades como prontuários médicos incompletos e com informações divergentes sobre procedimentos realizados e a ausência de licenciamento válido junto à Vigilância.

Mesmo após um ano do ocorrido, há relatos de que os integrantes da equipe responsável pela operação continuam atuando e oferecendo cirurgias estéticas em clínicas



irregulares, mesmo com o espaço sem alvará da vigilância. Até o momento, nenhum indivíduo foi julgado ou preso pelos crimes de homicídio e omissão de socorro.

Desde o primeiro momento de instalação da CPI, foi feito um esforço para que o caso da jovem Lorena não fosse tratado como um fato isolado. É na verdade uma situação que desnuda a precariedade do sistema de saúde no que diz respeito às pessoas trans e travestis, grupo a quem é negado o atendimento na atenção básica, especializada, urgência, emergência, acolhimento, acompanhamento médico, procedimentos clínicos, cirúrgicos e pós-cirúrgicos.

O tema dos procedimentos cirúrgicos de interesse da população trans e travesti foi objeto de reunião específica da CPI, em 25 de março de 2022. O encontro contou com a presença da gestão do Centro de Referência e Treinamento DST/Aids-SP Santa Cruz e da Diretoria Técnica do Hospital Municipal Mário Degni, referência no tratamento cirúrgico para pessoas transmasculinas. Muito elucidativa quanto ao fluxo dos procedimentos à disposição na rede pública municipal, a reunião foi importante também para criar um diagnóstico sobre as demandas da cidade e das conturbações que impedem o amplo acesso a procedimentos cirúrgicos por pessoas trans e travestis.

Tanto para a reunião do dia 25, quanto para reuniões futuras, foram feitas três tentativas de intimação do Sr. Paulino de Souza em diferentes endereços que supostamente teria clínicas instaladas, a fim de que ele pudesse prestar informações sobre as acusações feitas contra ele, que envolviam o exercício ilegal da medicina, omissão de socorro e homicídio. Ele não foi encontrado em nenhum endereço.

A fim de complementar a investigação sobre o caso, a assessoria da presidente da CPI realizou entrevistas com Washington Barbosa, companheiro de Lorena Muniz, que acompanhou a situação desde o primeiro momento em que a vítima decidiu viajar para São Paulo em busca do procedimento cirúrgico; e com Yasmin Sofia Rodrigues, amiga de Lorena Muniz, também interessada no procedimento cirúrgico e testemunha ocular de todo o ocorrido.

Na ocasião das entrevistas, foi possível coletar maiores detalhes sobre a rede criminosa responsável pela morte de Lorena Muniz, destacados abaixo:

- Segundo relato dos entrevistados, mulheres trans e travestis de todo o país são atraídas pela clínica do Dr. Paulino de Souza a partir de um grupo no Facebook, por onde são compartilhadas histórias escritas e fotografias de pacientes trans que tiveram cirurgias bem-sucedidas e em preço acessível. A divulgação feita pela clínica

sempre busca atingir o emocional dessas vítimas (mensagens como “Venha realizar o seu sonho!”), que almejam a possibilidade de complementar a sua exteriorização de gênero por meio de implantes mamários;

- Alegam que Lorena, em especial, procurou possibilidades de realizar a cirurgia em outras clínicas e até mesmo pelo SUS. Todas as suas expectativas foram contornadas quando soube da clínica do Paulino de Souza, que oferecia o serviço em tempo razoável e preço acessível. Washington informa ter compartilhado seu receio com Lorena quanto à legalidade dos trabalhos realizados na clínica de Paulino, pelo fato de o preço exigido para o procedimento ser muito menor do que cobram outras clínicas cirúrgicas. O valor da cirurgia foi combinado em R\$ 8.000,00 (oito mil reais), a serem pagos em duas parcelas - a primeira delas, antes do procedimento e a segunda, apenas após a conclusão da cirurgia;
- Yasmin informa que sua viagem para São Paulo com Yasmin, bem como sua estadia no Estado, foi coordenada por um grupo de pessoas vinculadas ao Sr. Paulino, liderada por uma mulher chamada Patrícia (apontada pelos entrevistados como “cafetina”), que manteve contato com Lorena e Yasmin pelo WhatsApp após elas acionarem o Sr. Paulino pelo referido grupo do Facebook;
- Na entrevista de Yasmin, foi mencionado que tanto ela quanto Lorena viajaram para outras cidades do país antes de chegarem até São Paulo para realizarem o procedimento (Sorriso - MT e Brasília - DF). Esse fato reforça a suspeita de que parte do aliciamento das vítimas envolveu a prática de prostituição para pagamento da cirurgia;
- Yasmin informa que Patrícia levou Lorena e Yasmin até o endereço da clínica onde seria realizada a cirurgia, em uma madrugada. Chegando no local, as duas foram recebidas por Paulino, que informou a todas que o procedimento não poderia ocorrer naquele dia. Segundo Yasmin, a clínica havia sido interditada pela Vigilância Sanitária. Washington informou que Patrícia foi a responsável por intermediar diretamente com Paulino o reagendamento das cirurgias logo para o dia seguinte, mas em outro endereço (Rua da Glória, 38 - Liberdade - São Paulo/SP. CEP: 13104-098, onde mais tarde ocorreria o incêndio).

- Nesta nova ocasião, a clínica contava com a presença de outras mulheres trans e travestis, que também aguardavam no espaço na condição de pacientes. Elas, no entanto, estavam sendo acompanhadas por uma outra cafetina, de nome desconhecido;
- Washington e Yasmin alegam que descobriram no próprio dia do procedimento de Lorena que Paulino não era médico. Toda a divulgação sobre o procedimento esteve focada nele, mas a verdadeira médica-cirurgiã se chamava Adriana Moraghi;
- Yasmin relatou que Lorena foi a primeira a ser chamada para a cirurgia e que estava bastante entusiasmada. Minutos depois do início da cirurgia, que ocorreria em um andar distinto do local onde esperavam as demais pacientes, Yasmin diz ter escutado um barulho estranho, que fez com que todos se espantassem e constatassem que se tratava do início de um incêndio. Em questão de segundos, todos os que estavam na clínica evacuaram o local, com exceção de Lorena, que permanecia na sala de cirurgia. Até mesmo a cirurgiã Adriana, segundo Yasmin, saiu do local, com muito sangue em seu jaleco.
- Yasmin alega que as “cafetinas” instruíram as mulheres a se esconderem no prédio que fica ao lado da clínica, mas que tentou de várias formas solicitar ajuda para Lorena, que permanecia presa no local. Sua solicitação foi ignorada por todos, até que a imprensa e o corpo de bombeiros chegou no local;
- Washington informou que, depois de ter conhecimento sobre a tragédia, postou um vídeo em suas redes sociais pedindo apoio popular pela vida e dignidade de Lorena. O vídeo teve grande repercussão e por conta disso, uma pessoa chamada Marcos telefonou para ele se apresentando como “dono da clínica” e dizendo que ele não deveria compartilhar informações “falsas” na internet sobre a clandestinidade da clínica. Washington informou que Marcos foi quem pagou a sua viagem de avião para São Paulo, na expectativa de conversar com ele pessoalmente.
- Washington informou que, depois do ocorrido, recebeu dois telefonemas com teor de ameaças, exigindo que ele voltasse para Pernambuco e parasse de falar sobre o

assunto. Ele não conhece a autoria desses telefonemas, mas suspeita que advenha de pessoas envolvidas com alguém que trabalhasse para o Sr. Paulino de Souza. Por medo, Washington informou que não utiliza as redes sociais da forma como usava antigamente.

- Yasmin informou que não recebeu nenhuma ameaça depois do ocorrido, mas que recebeu contato de representantes da clínica, que queriam agendar sua cirurgia para uma nova data. Incrédula, Yasmin recusou e ainda solicitou a devolução do pagamento de R\$ 4.000,00 que havia antecipado. O valor jamais foi devolvido à Yasmin.

De acordo com informações provenientes de investigações jornalísticas do Porta G1, o Sr. Paulino de Souza e cinco pessoas de seu grupo se tornaram réus no processo que investiga a morte de Lorena Muniz, respondendo por homicídio culposo⁵⁸. Entretanto, não há qualquer elemento que indique que o mesmo grupo foi investigado pela conduta de agenciar pessoa mediante fraude com a finalidade de exploração sexual e de associação criminosa, previstas respectivamente nos artigos 149-A e 288 do Código Penal.

Os depoimentos do Sr. Washington e da Sra. Yasmin, juntados a esta CPI podem abrir uma nova linha de investigação, uma vez que indicam uma coordenação no agenciamento e transporte das Sra. Lorena e da Sra. Yasmin para São Paulo para que elas pudessem se prostituir e pagar pela cirurgia de mamoplastia que seria realizada pelo Sr. Paulino de Souza, que não é médico em clínica não autorizada para o procedimento.

⁵⁸ Informações em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2021/04/18/equipe-responsavel-por-cirurgia-de-mulher-trans-que-morreu-em-sp-e-alvo-de-investigacao-policia-e-denuncias-de-outras-pacientes.ghtml>;

<https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2021/05/21/clinica-de-sp-em-que-mulher-trans-morreu-em-incendio-e-interditada-3-meses-depois-defensoria-apura-outras-denuncias-de-negligencia.ghtml>:

<https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2021/07/22/equipe-responsavel-por-cirurgia-de-mulher-trans-que-morreu-em-fevereiro-segue-atuando-em-endereco-sem-alvara-da-vigilancia.ghtml>:

<https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2022/02/22/um-ano-apos-morte-de-mulher-trans-equipe-responsavel-por-cirurgias-plasticas-continua-atuando-em-sp.ghtml>:

<https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2021/07/22/equipe-responsavel-por-cirurgia-de-mulher-trans-que-morreu-em-fevereiro-segue-atuando-em-endereco-sem-alvara-da-vigilancia.ghtml>. Todos acessados em 18 de agosto de 2022.

4.2. Luísa Marilac

Em 12 de março de 2022, Luísa Marilac, mulher trans, youtuber, comunicadora, escritora e ativista LGBT brasileira, sofreu uma situação de discriminação por parte dos membros do Hospital Santa Rita, situado na R. Cubatão, 1190 - Vila Mariana, São Paulo/SP. CEP: 04013-004. Na data, acompanhada de seu cirurgião Dr. Thiago Marra, que é parte do corpo médico do Hospital supracitado, Luísa foi impedida de ser atendida mesmo estando com um caso grave de seroma na mama.

Apesar da urgência, os funcionários e a diretora da instituição negaram a prestação de atendimento prioritário à Luísa, que também foi tratada no masculino. Luísa e seu cirurgião ficaram sem possibilidade de atendimento durante horas, evidenciando uma postura discriminatória contra a paciente, por se tratar de uma mulher trans.

Em 25 de março de 2022, durante a 2ª Reunião Extraordinária, a CPI ouviu Thiago Marra, o médico cirurgião responsável pelo caso de Luísa Marilac. A própria vítima foi convidada, mas não estava disposta para comparecer por conta de situações médicas. O seu caso foi parte da oitiva sobre o uso do silicone líquido industrial, cirurgias reparadoras e outros procedimentos cirúrgicos para a população trans e travestis.

Após a oitiva, a CPI determinou o envio ao Ministério Público de uma notícia de fato acompanhada das notas taquigráficas da 2ª Reunião Extraordinária. O material foi recebido pelo Grupo Especial de Combate aos Crimes Raciais e de Intolerância (Gecradi) do Ministério Público do Estado de São Paulo. O órgão direcionou a situação à Delegacia de Crimes Raciais e Delitos de Intolerância (Decradi), onde se instaurou, em 06 de abril de 2022, o Inquérito Policial nº 2100084-04/2022, para investigar a ocorrência de preconceito transfóbicos.

Foi também comunicada à CPI que Luísa Marilac ingressou com ação judicial que tem como objeto a produção antecipada de provas relativas ao caso e que, posteriormente, poderão ser utilizadas para reparar os danos provocados contra a vítima.

4.3. Joaquim Renato Alves de Souza

Durante a última reunião da CPI, realizada em 10 de junho, com tema “empregabilidade das pessoas trans e travestis”, Joaquim Renato Alves, pessoa



transmasculina e um dos depoentes, apresentou denúncias sobre as dificuldades que sofreu no ambiente de trabalho por ser uma pessoa transmasculina.

Relatou, inicialmente, que tentou ingressar como colaborador da rede de entregas Rappi, onde teve sua documentação negada, uma vez que não possuía os dados retificados em seus documentos. A empresa alegava divergências referente ao cadastro e a documentação encaminhada, explicitando a transfobia dentro da plataforma, que não possui ferramentas para lidar com colaboradores trans e travestis.

Em 14 de julho a Presidenta da CPI realizou o envio do Ofício nº 34/2022 solicitando informações sobre cadastramento de pessoas trans e travestis na rede de entrega Rappi. Em resposta, encaminhada em 25 de julho de 2022, a empresa informou que possui campo para inclusão de nome social no cadastro destinado para entregadores, porém, existe a possibilidade deste campo não ser localizado de maneira efetiva pela ferramenta digital automatizada para esse fim, acusando incompatibilidade das informações fornecidas. A empresa ainda alega que dispõe de canais de atendimento e denúncia para qualquer tipo de situação vexatória e violência sofrida e que orienta a busca de auxílio perante as autoridades investigativas competentes, dispondo-se a compartilhar todos os dados necessários para a ação.

Membro do coletivo TransEntregas, Joaquim também relatou ter sofrido agressão praticada por um homem em setembro de 2021, em uma ciclovia da Vila Sônia, Zona Oeste da Capital, enquanto trabalhava com entregas. Essa violência, motivada por conta de sua identidade de gênero, gerou a Joaquim uma série de lesões físicas, no nariz e nos olhos, mas também problemas relacionados à ansiedade e à depressão, que estão sendo tratados de forma medicamentosa.

A assessoria da presidência da CPI entrou em contato com a vítima em contexto posterior à reunião, colocando-se à disposição para apoiar as investigações já em curso a respeito da agressão mais recente. A vítima compartilhou cópia do Boletim de Ocorrência realizado por ele na ocasião, o que facilitou o contato da Presidente da CPI junto às autoridades policiais, para conhecer o estágio da investigação que foi deflagrada. Há em curso um Inquérito Policial Eletrônico (IPE) com nº 2281475-58.2021.010338, que tem como objeto a apuração dos crimes de lesão corporal e injúria contra Joaquim. Nos autos do inquérito, consta que a vítima já foi ouvida e que uma equipe do 34º Distrito Policial - Vila Sônia esteve no local do fato, em suas imediações, e em dois estabelecimentos próximos do local do ocorrido. A polícia, até o momento, não obteve êxito na obtenção de imagens da situação, mas a investigação segue em curso.

4.4. Laurah Cruz

Em 30 de setembro de 2021, Laurah Cruz, artista e ativista trans, sofreu um sério caso de abuso de autoridade provocado por membros da Guarda Civil Metropolitana (GCM) na região do Centro de São Paulo, conhecida como Cracolândia. Além de agredida, Laurah teve sua saia levantada pelos guardas, sendo publicamente humilhada. A abordagem foi gravada e transmitida na 1ª Reunião Ordinária da CPI, realizada no dia 1 de outubro de 2021.

No vídeo, é possível ver dois policiais agredindo Laurah violentamente com o cassetete, a ponto do equipamento quebrar com os golpes dados nas costas da vítima. Também foi aplicado gás de pimenta em seus olhos e, mesmo rendida, Laurah foi obrigada a levantar o vestido que usava, ficando exposta no meio da rua.

A gravação foi realizada por uma funcionária do Museu da Energia de São Paulo, local onde Laurah foi fazer a retirada de doações para pessoas em situação de vulnerabilidade, em nome do coletivo Tem Sentimento, que desenvolve projeto em prol de mulheres (trans e cis) em situação de vulnerabilidade na região da Cracolândia.

Laurah foi ouvida na 2ª Reunião Ordinária da CPI, realizada em 15 de outubro de 2021. Informou à CPI que a funcionária que efetuou a gravação também foi coagida para que apagasse as imagens e não promovesse qualquer visibilidade sobre a ação truculenta dos guardas naquela situação.

Sobre o caso, a CPI enviou ofício (nº14-2021) ao Sr. Inspetor Superintendente Wilson Prattes, Corregedor-Geral da Guarda Civil Metropolitana (CGGCM), a fim de averiguar o caso da artista trans Laurah Cruz, conforme segue:

Em 30 de setembro, quinta-feira, a artista trans Laurah Cruz foi agredida por membro da Guarda Municipal na região conhecida como “Cracolândia”, no centro de São Paulo.

A munícipe havia ido buscar doações junto ao coletivo “Tem Sentimento”, onde trabalha, quando foi abordada por um grupo de guardas municipais, que desmotivadamente pediram para revistar sua bolsa. Segundo Laurah “(...) pediram para tirar tudo da minha sacola. Eu virei a sacola no chão e ele [um guarda] pisou em cima, começou a debater comigo, falando que eu devia aceitar o jeito como ele veio me abordar, de forma agressiva”. Ainda, outro oficial levantou sua saia, expondo as partes íntimas da munícipe para “revistá-la”.



CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO

Ao informar o guarda de que denunciaria os abusos sofridos, Laurah foi respondida com coações, “Também me ameaçaram dizendo que, se eu levasse os vídeos para a Corregedoria, não daria em nada, que só me prejudicaria mais por já ter sido presa”.

No vídeo que grava a abordagem policial, é possível ver que a munícipe trans ainda sofreu violência física ao ter um cassete quebrado em suas costas. Todas as informações aqui mencionadas constam em matéria do G1 no link <https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2021/09/30/artista-trans-agredida-gcm-cracolandia.htm>.

Considerando que se trata de fato passível de apuração desta Comissão Parlamentar de Inquérito, requer-se à Secretaria Municipal de Segurança Urbana, ao Comando Geral da Guarda e à sua Corregedoria, que enviem cópia completa do termo de ocorrência da referida operação, indique os nomes dos agentes que executaram a referida abordagem e preste informações adicionais acerca do ocorrido, assim como as eventuais medidas tomadas pelos órgãos.

Por fim, requer-se informações acerca do protocolo de abordagens adotado pela Guarda Civil Metropolitana, principalmente no que diz respeito a abordagens de pessoas LGBTQIA+ e quais programas e políticas anti-transfobia e antidiscriminatórias são implementadas pela Guarda.

Em resposta, a CPI-Trans recebeu comunicado (Nº 053819058) da Superintendência de Operações da Secretaria Municipal de Segurança Urbana com a afirmação que segue:

“Em face do apurado pelo Inspetor Averiguante, o Relatório Conclusivo, **concluiu pela aplicação direta de penalidade em desfavor**, (grifo nosso) ao profissional GCM 3ª Classe Richard Mezalheira – RF.: 855.309.200, por conduta inadequada à função de Guarda Civil Metropolitana, e por ir de encontro aos princípios norteadores da nossa Instituição, que zela pela proteção e respeito aos direitos humanos. Nesse sentido, cumpre-nos informar que essa ação foi um fato isolado, e não encontra amparo e nem apoio do nosso Comando Geral, bem como não faz parte da conduta do nosso efetivo, e será aplicada a devida sanção, ao profissional acima citado.”

4.5. Fernanda Frazão

Em 27 de março de 2022, a munícipe Fernanda Santos Lopes Frazão, 26, mulher trans, entrou em contato com o mandato da Presidenta da CPI relatando que estava nas imediações do Terminal Parque Dom Pedro II, se alimentando, quando foi abordada por dois indivíduos que passaram a agredi-la de diversas formas, jogando-a no chão e dando pisadas



em seu rosto, sem qualquer explicação. Durante a agressão, a acusaram de estar fazendo programa no local e proferiram contra ela ofensas de caráter transfóbico.

Toda a situação foi registrada em Boletim de Ocorrência, lavrado em unidade de polícia judiciária especializada na defesa da mulher (1ª DDM Centro). O documento relata que as agressões só cessaram após usuários do terminal terem intervido e gritado pelo socorro dos seguranças que trabalham no local.

Os gabinetes da Presidência e da Vice-Presidência da CPI realizaram o envio de um Requerimento de Informações ao Sr. Ricardo Teixeira, Secretário Municipal de Mobilidade e Trânsito, solicitando a disponibilização das filmagens integrais da ocorrência e informações eventualmente documentadas aos servidores do Terminal sobre o fato.

Em 08 de abril de 2022, a CPI encaminhou o Ofício de nº 84/2022, ao Sr. Ricardo Teixeira, Secretário Municipal de Mobilidade e Trânsito do Município de São Paulo, e ao Sr. Levi dos Santos Oliveira, Diretor Presidente da São Paulo Transporte (SPTrans), solicitando a disponibilização de informações e filmagens que poderiam auxiliar na celeridade da investigação. Até a data de entrega deste relatório, os órgãos não apresentaram nenhuma resposta ou esclarecimento à Comissão.

4.6. Felipa Drummond

Em 5 de novembro de 2021, por volta das 19 horas, Felipa Drummond foi agredida por um membro da Guarda Municipal na região central do município conhecida como Cracolândia. A vítima se encontrava nas ruas da região do Bom Retiro em uma celebração com amigos, quando foi surpreendida por guardas membros da GCM, que a pararam já em tom discriminatório e transfóbico, efetuando disparos contra ela à queima roupa, destruindo ainda a caixa de música que a munícipe portava.

Felipa realizou abertura de um boletim de ocorrência, relatando o ocorrido para o 2º DP - Bom Retiro.

Em 26 de novembro de 2021, a Presidenta da CPI realizou o envio de um requerimento de informações à Corregedoria da Guarda Civil Metropolitana, ao Comando Geral da Guarda e à Secretaria Municipal de Segurança Urbana de São Paulo acerca do ocorrido e solicitando a cópia do termo de ocorrência da operação indicando os nomes dos agentes que realizaram a abordagem e as medidas tomadas por estes órgãos.

Em 16 de maio de 2022, a Secretaria Municipal de Segurança Urbana entrou em contato com esta CPI pelo Ofício nº 2068/CGGCM-DSA03CPP/2022, solicitando informações sobre localização e contato da denunciante para novas contribuições sobre a investigação.

Não se tem conhecimento acerca do paradeiro de Felipa. Mesmo em contato com pessoas próximas a ela, sobretudo membros de coletivos que atuam na região da ocorrência, não foi possível encontrá-la. No momento, a assessoria está em busca de novos modos de contato com a vítima para que sejam apresentadas atualizações sobre o ocorrido.

4.7. Outras denúncias recebidas

Em 24 de setembro de 2021, data da instalação da Comissão Parlamentar de Inquérito, foi aprovado o Requerimento nº 02/2021, que criou um canal intitulado “Disque Denúncia”, o qual recebeu denúncias pelo e-mail (denuncie@cpitrans.com.br) e pelo telefone/WhatsApp (+55 11 97832 4142) a respeito de violências de conteúdo transfóbico a serem avaliadas e encaminhadas por meio da CPI.

As comunicações recebidas por esses canais foram recepcionadas, processadas e encaminhadas considerando (i) a localidade (casos fora da cidade de São Paulo foram direcionados a serviços locais no município do/da denunciante); (ii) quantidade de informações disponíveis que possibilitassem um atendimento efetivo e acompanhamento pela CPI; e, (iii) segregação e arquivamento de comunicações que não dizem respeito ao propósito do canal de denúncia, como *spam* e *trolls*.

Nos casos de denúncias externas ao município de São Paulo, esta CPI buscou encaminhar a denúncia a serviços que a pessoa poderia acessar na cidade em que está localizada.

A partir do contato personalizado com os/as denunciante(s), foi apurada a necessidade de encaminhamento a algum aparelho específico de atenção à comunidade LGBTQIA+, ou de assistência social em geral. Deste modo, foi dada preferência ao direcionamento aos Centros de Cidadania LGBT, fornecendo o endereço e contato com base no território do/da denunciante.

Em casos nos quais o/a denunciante não expressava interesse ou necessidade de atendimento por aparelhos de apoio e assistência, foram coletados somente os dados da denúncia para averiguação e encerramento do atendimento, deixando o canal aberto para novos relatos, se fosse necessário.

Por meio do canal Disque Denúncia foram recebidas 5 comunicações correspondentes a fatos ocorridos em outras cidades, 1 pedido de informações sobre a CPI (à qual foram devidamente prestadas), 10 denúncias de fatos ocorridos dentro da cidade de São paulo e 3 comunicações de spam/trolls, totalizando um conjunto de 19 comunicações recebidas.

O resumo a seguir traz todas as comunicações recebidas pela CPI, com a devida relação de tema, classificação quanto ao município do caso e o encaminhamento dado:

Casos de São Paulo

- Caso de transfobia familiar, relatado por uma mulher trans. O caso foi encaminhado ao Centro de Cidadania LGBT da região da denunciante;
- Caso de violência em casa de acolhida, relatado por uma mulher trans. As informações do caso foram juntadas no processo da CPI;
- Caso de transfobia nas redes sociais, relatados por uma mulher trans. A questão foi incorporada no eixo da CPI relativo à transfobia nas redes sociais. Para mais, ver seção 3.8. deste Relatório;
- Caso de ameaça, relatado por um homem trans. O caso foi encaminhado à Polícia Civil para abertura de inquérito policial;
- Caso de violência institucional junto ao Poder Judiciário, relatado por uma mulher trans. A presidência da CPI encaminhou ofício ao juízo com recomendações;
- Caso de violência institucional praticada por oficial da Guarda Civil Metropolitana, relatado por travesti. A questão foi incorporada no eixo da CPI relativo à segurança pública. Para mais, ver seção 3.3. deste Relatório;
- Outro caso de violência institucional praticada por oficial da Guarda Civil Metropolitana, este, relatado por uma mulher trans. A questão foi incorporada no eixo da CPI relativo à segurança pública. Para mais, ver seção 3.3. deste Relatório;
- Caso de violência no ambiente escolar, relatado por um homem trans. O caso aguarda informações para prosseguimento da demanda;
- Caso de violência em casa de acolhimento para pessoas trans, relatado por um homem trans. As informações foram juntadas no processo da CPI; e
- Caso com denúncias de falta de hormônios na UBS Santa Cecília, relatado por uma mulher trans. As informações foram juntadas no processo da CPI. Para mais, ver seção 3.7. deste Relatório.

Casos de fora de São Paulo

- 2 casos de dificuldade de registro de mulher trans como “mãe” na certidão de nascimento de criança, relatado por mulheres trans. O encaminhamento dado ao caso foi a concessão de orientações e direcionamentos para serviços de apoio da cidade do fato; e
- 3 casos com relatos genéricos de violência transfóbica, todos relatados por mulheres trans. A CPI promoveu orientações e encaminhamentos para serviços de apoio da cidade do fato.

5. TRABALHOS ACADÊMICOS RELACIONADOS AO OBJETO DA CPI

A CPI buscou levantar informações a respeito de estudos, pesquisas e materiais desenvolvidos por universidades focando nas violências e violações de direitos sofridas pela população trans e travesti no município de São Paulo.

Assim, foram expedidos os ofícios de **nº 10, 11, 12 e 30**, solicitando e reiterando uma listagem de trabalhos acadêmicos relacionados ao objeto da CPI à Universidade Mackenzie, à Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP), à Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) e à Universidade de São Paulo (USP).

Das universidades contatadas por meio dos ofícios, apenas a USP não respondeu aos questionamentos desta CPI, mesmo com novo ofício reiterando o pedido ao Reitor e concedendo novo prazo para apresentação das informações.

Dentre as universidades respondentes, a Universidade Mackenzie não atendeu à solicitação da CPI, remetendo apenas um *link* de pesquisa de seu banco de dados (<http://tede.mackenzie.br/jspui/>). Trata-se de página de repositório de tese de todas as áreas acadêmicas da universidade em questão.

Já a UNIFESP (Universidade Federal de São Paulo), forneceu resposta detalhada, mencionando os trabalhos desenvolvidos no âmbito da universidade, inclusive disponibilizando seus pesquisadores para contribuírem com a CPI, bem como forneceram informações sobre o andamento das pesquisas que estariam em curso no período do pedido (**Anexo I**).

Do mesmo modo, a Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), enviou uma lista de dissertações com o tema requerido e um informe sobre as ações e políticas de gênero implantadas no interior da universidade (**Anexo II**), com a seguinte observação:

“Chamamos atenção para o fato de que a Universidade, por meio dos seus grupos de Pesquisa, trata dos temas objeto da CPI, em especial o Núcleo de Pesquisa Inanna - Teorias de Gênero, Feminismos, Sexualidades e Diferenças, coordenado pela Profa. Dra. Carla Cristina Garcia e do Grupo de Pesquisa Direito e Gênero, coordenado pela Profa. Dra. Silvia Pimentel.

No ano de 2016, o Conselho Universitário da Universidade, órgão colegiado máximo da Universidade, aprovou as Diretrizes contra assédio moral, sexual, discriminação e desigualdade na PUC-SP, proposto pela Faculdade de Direito, visando coibir qualquer tipo de manifestação de discriminação e preconceito.

Também mantém ativa a política de retificação dos documentos institucionais, respeitando o nome social do corpo discente da Universidade, quando solicitado e o acolhimento por meio do setor PAC - Políticas de Atendimento Comunitárias. Para além dessas informações a instituição conta com banheiro unissex, sendo pioneira nesse tipo de ação, no que diz respeito as Universidade privadas brasileiras.”

6. DOS DOCUMENTOS SOB SIGILO

Durante os trabalhos desenvolvidos pela CPI, foram recebidos dois documentos com pedidos de sigilo, quais sejam:

- 1) Resposta ao Ofício nº 83/2022, direcionada à Secretaria de Segurança Pública de São Paulo (SSP-SP).** Este ofício foi direcionado à Secretaria de Segurança Pública de São Paulo, solicitando a disponibilização de informações e filmagens que poderiam auxiliar na celeridade da investigação do caso de transfobia sofrido por Fernanda Frazão, nas dependências do Terminal Parque Dom Pedro II no dia 27 de março de 2022.
- 2) Resposta ao Ofício nº 151/2022, direcionada à empresa ByteDance, doravante denominada “TikTok”.** Este ofício foi direcionado à empresa ByteDance, doravante denominada como “TikTok”, solicitando informações sobre a tratativa da empresa sobre práticas e políticas em relação à empregabilidade de pessoas trans e travestis.

7. CONCLUSÃO E ENCAMINHAMENTOS

7.1. Recomendações às autoridades e instituições públicas e privadas

Com base na análise das oitivas promovidas por esta CPI, das denúncias endereçadas à Comissão e das demais evidências elencadas ao longo deste Relatório, a CPI elaborou uma série de recomendações às autoridades e instituições públicas e privadas responsáveis pela manutenção das violências praticadas contra pessoas trans e travestis. O propósito das recomendações é o de buscar a reparação às vítimas da transfobia manifestada no município de São Paulo, a responsabilização dos agentes envolvidos nas diferentes violências analisadas na Comissão e a correção de assimetrias institucionais a fim de gerar melhores condições de vida às pessoas trans e travestis. As recomendações são as seguintes:

7.1.1 AO MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE SÃO PAULO:

- 1) Promover a abertura de procedimento investigatório para adoção de medidas extrajudiciais e judiciais cabíveis relacionadas às denúncias sobre a não garantia do uso do nome social nas plataformas de cadastro em plataformas de delivery, bem como à possibilidade de alteração dos dados cadastrais dos colaboradores trans e travestis integrantes das referidas empresas;
- 2) Promover a abertura de procedimento investigatório para adoção de medidas extrajudiciais e judiciais cabíveis relacionadas às falhas na execução do Processo Transexualizador no município de São Paulo, em especial, no que diz respeito às denúncias sobre abastecimento das unidades de saúde para fornecimento de hormônios à população trans e travesti;
- 3) Promover a abertura de procedimento investigatório para adoção de medidas extrajudiciais e judiciais cabíveis relacionadas ao cumprimento do Provimento CNJ nº 73, de 28 de junho de 2018 nos cartórios de registro do Estado de São Paulo, em especial, no que diz respeito às exigências ilegais criadas por unidades notariais para promover a retificação de prenome e gênero em favor de pessoas trans e travestis;

- 4) Promover a abertura de procedimento investigatório criminal em face do Sr. Paulino de Souza e de seu grupo pelas condutas previstas nos 149-A e 288 do Código Penal pelo agenciamento mediante fraude e exploração sexual de mulheres trans e travestis para o pagamento de procedimentos cirúrgicos;
- 5) Promover a abertura de procedimento investigatório para adoção de medidas extrajudiciais e judiciais cabíveis relacionadas às denúncias de abordagem policial abusiva promovida por agentes da Guarda Civil Metropolitana e da Polícia Militar do Estado de São Paulo em relação a pessoas trans e travestis, sobretudo na região dos Campos Elísios/Nova Luz;
- 6) Promover a abertura de procedimento investigatório para adoção de medidas extrajudiciais e judiciais cabíveis relacionadas ao cumprimento, pelos órgãos e entidades do Poder Público de São Paulo, do Decreto Municipal nº 58.228/2018, que dispõe sobre a obrigatoriedade de instalação de placas nas repartições do município onde esteja destacada frase de respeito ao uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas trans e travestis;

7.1.2. À DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO:

- 1) Promover a produção permanente de dados a respeito de pessoas trans e travestis em situação de vulnerabilidade que buscam atendimento jurídico junto ao órgão;

7.1.3. AO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA:

- 1) Garantir que as pessoas trans e travestis inscritas no CadÚnico e solicitantes de mudança do prenome e/ou gênero nos cartórios tenham gratuidade, ao realizar o processo de retificação de prenome e/ou gênero, à emissão de: a) certidões de protesto; b) transporte dos documentos entre cartórios, no caso de a pessoa solicitante não ter o registro de nascimento na mesma cidade da solicitação; e c) taxas para a emissão de segunda via de documentos oficiais;
- 2) Fiscalizar os cartórios e unidades notariais que condicionam a alteração do prenome de pessoas trans e travestis à retificação do gênero;
- 3) Fiscalizar os cartórios e unidades notariais que condicionam a alteração do prenome de pessoas trans e travestis à apresentação de documentos não previstos nas normas sobre o tema do Conselho Nacional de Justiça;

- 4) Garantir que o nome e gênero de pessoas trans e travestis (retificadas ou usuárias do nome social) possam ser corretamente utilizados junto aos órgãos judiciários do país, vedando a utilização do nome de registro de nascimento em qualquer hipótese, sobretudo no cadastros de sistemas de tribunais;
- 5) Garantir responsabilização de pessoas jurídicas que utilizem, deliberadamente o nome e gênero vinculados ao registro de nascimento de pessoas trans e travestis (retificadas ou usuárias do nome social), em cadastros em lojas, instituições financeiras, e outros estabelecimentos prestadores de serviço;

7.1.4. AO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO:

- 1) Promover a fiscalização de empresas a partir de denúncias de transfobia relativas à:
 - a) exigência do uso do nome da certidão de nascimento e negação ao uso do nome social do empregado em crachás; b) negação ao uso do banheiro de acordo com a identidade de gênero e a roupa de uniforme conforme a autodeterminação; c) demissão de pessoas trans e travestis pelo fato de realizarem mudanças corporais de reafirmação de gênero;

7.1.5. À CORREGEDORIA GERAL DE JUSTIÇA DE SÃO PAULO

- 1) Garantir que as pessoas trans e travestis inscritas no CadÚnico e solicitantes de mudança do prenome e/ou gênero nos cartórios tenham gratuidade, ao realizar o processo de retificação de prenome e/ou gênero, à emissão de: a) certidões de protesto; b) transporte dos documentos entre cartórios, no caso de a pessoa solicitante não ter o registro de nascimento na mesma cidade da solicitação; e c) taxas para a emissão de segunda via de documentos oficiais;
- 2) Instituir medidas para facilitar o acesso de pessoas trans e travestis à retificação de nome e gênero junto aos estabelecimentos notariais;
- 3) Ampliar fiscalização de cartórios do Estado de São Paulo a respeito de práticas discriminatórias contra pessoas trans e travestis que desejem promover a retificação;
- 4) Promover atividades de orientação e formação para funcionários dos cartórios de maneira periódica sobre os direitos das pessoas trans e travestis à retificação de prenome e/ou gênero, destacando as orientações previstas no julgado do STF da ADI

4275, como também no Provimento nº 73/2018 publicado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ);

7.1.6. À ASSOCIAÇÃO DOS REGISTRADORES DE PESSOAS NATURAIS DO ESTADO DE SÃO PAULO

- 1) Garantir que as pessoas trans e travestis inscritas no CadÚnico e solicitantes de mudança do prenome e/ou gênero nos cartórios tenham gratuidade, ao realizar o processo de retificação de prenome e/ou gênero, à emissão de: a) certidões de protesto; b) transporte dos documentos entre cartórios, no caso de a pessoa solicitante não ter o registro de nascimento na mesma cidade da solicitação; e c) taxas para a emissão de segunda via de documentos oficiais

7.1.7. À PREFEITURA DE SÃO PAULO:

- 1) Garantir financiamento e estrutura para realização contínua do mapeamento de pessoas trans e travestis no Município de São Paulo;
- 2) Adotar formas de enfrentamento à transfobia institucional nas instituições públicas e privadas, inclusive com a criação de ouvidorias;
- 3) Garantir políticas afirmativas para pessoas trans e travestis em todos os órgãos e entidades da Administração Pública de São Paulo;
- 4) Capacitar e sensibilizar permanentemente os servidores da Administração Direta, Indireta e Autárquica do Poder Público Municipal para oferta de atendimento qualificado e humanizado às pessoas trans e travestis;
- 5) Assegurar que as noções de ordem pública, moralidade pública, saúde pública e segurança pública não sejam empregadas para restringir, de forma discriminatória, qualquer exercício da liberdade de opinião e expressão que afirme a diversidade de orientações sexuais e identidades de gênero;
- 6) Garantir responsabilização administrativa de servidores e funcionários que tenham praticado discriminação transfóbica, conforme Lei Municipal nº 17.301, de 24 de janeiro de 2020, que dispõe "Dispõe sobre as sanções administrativas a serem aplicadas às práticas de discriminação em razão de orientação sexual e identidade de gênero";

- 7) Promover políticas públicas de incentivo a empresas que contratarem pessoas trans e travestis no Município de São Paulo;

7.1.8. À SECRETARIA MUNICIPAL DE GESTÃO DE SÃO PAULO:

- 1) Mapear a identidade de gênero dos servidores públicos municipais que atuem na administração pública direta e indireta do município de São Paulo;
- 2) Estabelecer políticas afirmativas para pessoas trans em concursos públicos na administração pública municipal;

7.1.8. À SECRETARIA MUNICIPAL DE DIREITOS HUMANOS E CIDADANIA DE SÃO PAULO:

- 1) Garantir financiamento e estrutura para realização contínua do mapeamento de pessoas trans e travestis no Município de São Paulo;
- 2) Assegurar a transparência dos dados da fila de espera às pessoas interessadas em serem beneficiárias do Programa Transcidadania;
- 3) Mapear o índice de vagas disponíveis no Programa Transcidadania, bem como o fluxo de saída de pessoas atendidas pelo programa, a fim de promover a rápida substituição das beneficiárias que estão na fila de espera;
- 4) Implantar grupo de trabalho que tenha como finalidade promover o acompanhamento das casas de acolhimento destinados à população trans e travesti na rede municipal;
- 5) Garantir canal da Ouvidoria de Direitos Humanos do Município por onde seja possível formalizar denúncias sobre violências praticadas por autoridades policiais contra pessoas trans e travestis;
- 6) Garantir que as pessoas trans e travestis inscritas no CadÚnico e solicitantes de mudança do prenome e/ou gênero nos cartórios tenham gratuidade, ao realizar o processo de retificação de prenome e/ou gênero, à emissão de: a) certidões de protesto; b) transporte dos documentos entre cartórios, no caso de a pessoa solicitante não ter o registro de nascimento na mesma cidade da solicitação; e c) taxas para a emissão de segunda via de documentos oficiais;
- 7) Garantir assento às pessoas trans e travestis no Conselho Municipal de Políticas para Mulheres;
- 8) Garantir assento às pessoas idosas LGBTQ+ no Conselho Municipal do Idoso;



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

- 9) Realizar campanhas de acesso à retificação de prenome e/ou gênero de documentos de pessoas trans, travestis e não-binárias, de forma gratuita para garantir autonomia e a cidadania desse grupo;
- 10) Atribuir a fiscalização e o mapeamento junto aos órgãos e entidades municipais para assegurar o cumprimento da regra prevista no Decreto Municipal nº 58.228/2018, que estabelece a afixação de placas de respeito ao uso do nome social nas repartições públicas do Município de São Paulo;
- 11) Fixar prazos para que todos os órgãos e entidades da Administração Pública de São Paulo cumpram com a regra prevista no Decreto Municipal nº 58.228/2018, que estabelece a afixação de placas de respeito ao uso do nome social nas repartições públicas do Município de São Paulo;
- 12) Aumentar o número de escolas municipais que atendam beneficiárias do Programa Transcidadania, de forma descentralizada pela cidade de São Paulo;
- 13) Produzir dados a respeito de atendimentos jurídico, psicológico, de serviço social realizados por cada Centro de Cidadania LGBT do município, além de mapeamento dos acompanhamentos para realização de boletins de ocorrência;
- 14) Garantir nos registros de atendimento do Centro de Cidadania LGBT a classificação de cor, raça, etnia e idade das pessoas trans e travestis;

7.1.9. À SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA E DESENVOLVIMENTO SOCIAL DE SÃO PAULO:

- 1) Implantar e qualificar os subsídios de políticas de acolhimento de longa permanência para pessoas trans e travestis, em especial, as casas de acolhimento para mulheres trans (Casa Florescer I e II, além da de Santo Amaro) e para homens trans (Casa João Nery);
- 2) Garantir contraditório e ampla defesa em processos administrativos que tenham como objeto a possibilidade de desligamento ou de outra sanção às pessoas trans e travestis contempladas na rede de acolhimento do Município;
- 3) Avaliar a criação de mais casas de acolhimento institucional destinadas a pessoas trans e travestis em situação de rua/vulnerabilidade social, considerando a alta demanda, em regiões estratégicas do municípios de São Paulo;



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

- 4) Garantir que todas as pessoas trans e travestis que eventualmente venham a ser desligadas da rede de acolhimento do Município possam ser realocadas em outro equipamento público, a fim de não retornarem à situação de rua;
- 5) Implantar grupo de trabalho que tenha como finalidade promover o acompanhamento das casas de acolhimento destinados à população trans e travesti na rede municipal;
- 6) Desenvolver um canal anônimo de denúncias, à disposição das pessoas atendidas nos centros de acolhimento;
- 7) Promover atividades de orientação e formação para servidores/funcionários que atuem em casas de acolhimento voltadas à população trans e travesti, de maneira periódica e com certificação;
- 8) Criar mecanismos de transparência para garantir o acesso de agentes públicos aos materiais que atestem o conteúdo lecionado em cursos de capacitação de servidores/funcionários que atuem em casas de acolhimento à população trans e travesti;
- 9) Desenvolver uma frente de trabalho exclusiva para a redução de danos de álcool e outras drogas nos centros de acolhimento para pessoas trans e travestis;
- 10) Incluir servidores de saúde entre os funcionários das casas de acolhimento para pessoas trans e travestis, em especial, uma enfermeira e um redutor de danos, com foco na administração de medicamentos aos conviventes;
- 11) Incluir mulheres trans e travestis, bem como pessoas transmasculinas, nas políticas de habitação que são direcionadas ao atendimento às vítimas de violência doméstica e familiar da cidade, como auxílio aluguel, casas de passagem, casas abrigo, entre outros;
- 12) Ampliação de locais e vagas na rede AIDS, no Serviço de Atenção Integral à Sexualidade (Sais) e de programas destinados à população em situação de rua, principalmente nos extremos da cidade;
- 13) Criar centros de acolhimento de longa permanência para pessoas idosas LGBTQIA+;
- 14) Criar serviço de casas de acolhimento institucional de jovens e adolescentes LGBTQIA+;

7.1.10. À SECRETARIA MUNICIPAL DE INOVAÇÃO E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO

- 1) Garantir o uso do nome social às pessoas que desejam fazer uso desse direito junto ao Portal SP 156, bem como em outros portais de atendimento aos munícipes;
- 2) Garantir que o aplicativo do Portal SP 156 possua mecanismo para possibilitar denúncias em casos de transfobia;

7.1.11. À SECRETARIA MUNICIPAL DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E TRABALHO DE SÃO PAULO:

- 1) Assegurar a transparência dos dados da fila de espera às pessoas interessadas em serem beneficiárias do Programa Transcidadania;
- 2) Mapear o índice de vagas disponíveis no Programa Transcidadania, bem como o fluxo de saída de pessoas atendidas pelo programa, a fim de promover a rápida substituição das beneficiárias que estão na fila de espera;
- 3) Fomentar iniciativas de empregabilidade para pessoas trans e travestis no mercado formal de trabalho, por meio de um banco de talentos que qualifique a diversidade de expressão de gênero como alternativa para as empresas receberem fomento público, inclusive por meio de isenções tributárias, a serem estudadas em parceria com o mercado;
- 4) Garantir a formação interna para preparar servidores quanto ao tratamento e à abordagem de pessoas trans e travestis, principalmente nos mutirões anuais de empregabilidade trans, no caso o “Contrata SP - Transcidadania”;
- 5) Garantir e fazer cumprir a regra que possibilite o atendimento de pessoas trans e travestis vítimas de violência doméstica e familiar no âmbito do Programa “Tem Saída”;
- 6) Promover iniciativas que visem à eliminação de qualquer discriminação por motivo de identidade de gênero para assegurar emprego e oportunidades de desenvolvimento iguais em todas as áreas do serviço público, incluindo todos os níveis de serviço governamental e de emprego em funções públicas;
- 7) Promover iniciativas de fomento à contratação de pessoas trans e travestis junto a empresas envolvidas em procedimentos licitatórios promovidos pelo Poder Público Municipal;
- 8) Garantir que todas as beneficiárias do Programa Transcidadania possam concluir o ensino médio enquanto participam do programa.
- 9) Criar uma nova modalidade do Programa Transcidadania para que as beneficiárias possam concluir o ensino superior enquanto participam do programa.

7.1.12. À SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DE SÃO PAULO:



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

- 1) Desenvolver uma frente de trabalho exclusiva para a redução de danos de álcool e outras drogas nos centros de acolhimento para pessoas trans e travestis;
- 2) Incluir servidores de saúde entre os funcionários das casas de acolhimento para pessoas trans e travesti, em especial, uma enfermeira e um redutor de danos, com foco na administração de medicamentos aos conviventes;
- 3) Vincular os atendimentos gerados pelo Hospital das Clínicas ao CRT-Santa Cruz para padronizar a fila de cirurgias do processo transexualizador;
- 4) Garantir acesso amplo e gratuito ao procedimento de depilação a laser a pessoas trans e travestis no processo transexualizador;
- 5) Orientar profissionais de saúde sobre a desnecessidade de condicionar a cirurgia de mamoplastia redutora para pessoas transmasculinas à retirada do útero;
- 6) Garantir a universalização da oferta de hormônios em todas as Unidades Básicas de Saúde e outros equipamentos públicos da saúde do município em favor de pessoas trans e travestis;
- 7) Garantir capacitação e qualificação no atendimento feito por servidores públicos e funcionários terceirizados integrantes da Rede Sampa Trans;
- 8) Unificar a plataforma Aqui Tem Remédio e o controle de estoque de materiais dos estabelecimentos e serviços da Secretaria Municipal de Saúde, a fim de permitir o acesso a pessoas trans e travestis à disponibilização de hormônios de forma regionalizada;
- 9) Garantir que campanhas, palestras, informes e atuações relacionadas a pessoas que vivem com HIV/AIDS realizadas no âmbito do órgão contemplem vivências de pessoas trans e travestis;
- 10) Ampliar a rede de oferta de Profilaxia pré e pós exposição junto às unidades básicas de saúde;
- 11) Processar e divulgar dados demográficos sobre a juventude que vive com HIV/AIDS e transmissão vertical e horizontal de IST's/HIV, especialmente em pessoas transmasculinas;
- 12) Fiscalizar a rede de atendimentos cirúrgicos do Município de São Paulo para garantir que não haja procedimentos invasivos contra pessoas trans, travestis e intersexo, inclusive quanto à mutilação genital intersexo;
- 13) Estabelecer um protocolo municipal de atendimento à comunidade intersexo, na rede de saúde, em parceria com sociedade civil organizada em defesa das pessoas intersexo;



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

- 14) Promover o acompanhamento multidisciplinar com clínica geral e/ou pediátrica, endocrinologia, endocrinologia-pediátrica, cirurgia, genética, psiquiatria, psiquiatria infantil e psicologia para pessoas intersexo até a maioridade na rede pública de saúde do município;
- 15) Promover a unificação de dados de usuários trans e travestis junto às unidades básicas de saúde, permitindo o amplo atendimento de maneira independente do local de suas residências;
- 16) Garantir que as pessoas trans e travestis que desejam passar por cirurgia de redesignação sexual ou procedimentos que são parte do Processo Transexualizador tenham acesso e conhecimento ao seu lugar na fila em portal da Prefeitura, reservado o sigilo das informações dos demais usuários;
- 17) Estabelecer processos de fiscalização na rede pública de saúde a respeito de denúncias de esterilização forçada de pessoas transmasculinas que se submetem a processo cirúrgico no Município;
- 18) Garantir que pessoas transmasculinas tenham sua identidade de gênero respeitada nos Hospitais Maternidade, com a indicação do gênero que declararem em todos os documentos e protocolos médicos;
- 19) Garantir que pessoas transmasculinas possam acessar livremente os serviços de ginecologia e obstetrícia ofertados pela rede municipal de saúde;
- 20) Fiscalizar e melhorar a gestão da distribuição de hormônios utilizados pelas pessoas trans e travestis que participam do processo transexualizador, nas farmácias e ambulatórios de saúde da cidade;
- 21) Instituir campanhas sobre prevenção ao suicídio em equipamentos públicos com foco no grupo de pessoas trans e travestis, especialmente nas dimensões das vivências das pessoas transmasculinas;
- 22) Ampliar o número de centros cirúrgicos públicos promover a retirada de silicone líquido industrial, bem como para outras cirurgias reparadoras destinadas às pessoas trans e travestis;
- 23) Garantir que qualquer tratamento ou aconselhamento médico ou psicológico não trate, explícita ou implicitamente, a orientação sexual e identidade de gênero como doenças médicas a serem tratadas, curadas ou eliminadas;
- 24) Implantar unidades de acolhimento terapêutico a pessoas trans e travestis, que tenham como finalidade o enfrentamento ao consumo exacerbado de álcool e outras drogas;



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

- 25) Ampliação de locais e vagas na rede AIDS, no Serviço de Atenção Integral à Sexualidade (Sais) e de programas destinados à população em situação de rua, principalmente nos extremos da cidade;
- 26) Garantir que o tratamento hormonal e de qualquer outro medicamento seja devidamente oferecido às pessoas trans em penitenciárias;
- 27) Garantir cuidado médico-psicológico e inclusão em políticas de planejamento familiar de pessoas trans e travestis na saúde primária, secundária e terciária;
- 28) Estabelecer formação continuada aos servidores que atuam junto ao Consultório na Rua sobre atendimento em saúde às pessoas trans e travestis em situação de rua;
- 29) Assegurar aos usuários dos serviços das Casa de Acolhimento que o atendimento médico, ambulatorial e odontológico seja efetuado na rede primária de saúde mais próxima do local de acolhimento institucional;
- 30) Promover a ampliação de unidades de saúde, tanto na modalidade ambulatorial, quanto hospitalar, com habilitação para serem Unidades de Atenção Especializada no Processo Transexualizador;
- 31) Garantir respeito e cumprimento do art. 128 do Código Penal, e Portaria 1.508/2005 a pessoas transmasculinas;
- 32) Garantir atendimento de fertilização *in vitro* e ou inseminação artificial para homens trans na rede pública de saúde;
- 33) Garantir que pessoas transmasculinas tenham acesso ao acompanhamento pré-natal na rede básica de saúde;
- 34) Garantir, na rede de atenção básica, a produção de um protocolo para o atendimento de pessoas transmasculinas no pré-natal, no trabalho de parto, no puerpério e sobre o aleitamento.

7.1.13. À SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE SÃO PAULO:

- 1) Adotar formações em escolas que atendam a beneficiárias do Programa Transcidadania com conteúdos sobre identidade e expressão de gênero das alunas e alunos junto aos servidores;
- 2) Mapear as escolas com alunos trans ou travestis, de acordo com a rede do Transcidadania e dados de alunos que solicitam o uso do nome social, a fim de promover articulações de formação em direitos humanos aos servidores, docentes e comunidade em geral no que tange ao respeito ao uso do nome social, ao uso das

dependências e dos uniformes escolares, bem como a práticas de prevenção às violências transfóbicas no ambiente escolar;

- 3) Estabelecer regras de respeito ao uso do nome social no ambiente escolar, inclusive na lista de presença em sala de aula, sem qualquer menção ao nome de registro de nascimento em documentos oficiais da instituição, a fim de evitar situações vexatórias, de humilhação e transfobia no ambiente escolar;
- 4) Padronizar na rede municipal de ensino a quantificação e qualificação das denúncias de violência de teor transfóbico sofridas por discentes, funcionários e docentes da rede, com envio de relatórios mensais aos órgãos públicos competentes para fiscalização e imposição de medidas de proteção de direitos dentro da comunidade escolar;
- 5) Investigar a perseguição praticada contra professores que inserem o tema da diversidade de gênero e de sexualidade em suas disciplinas;
- 6) Aumentar o número de escolas municipais e estaduais que atendem beneficiárias do Programa Transcidadania, de forma descentralizada pela cidade de São Paulo;
- 7) Assegurar que sejam dispostas placas orientativas sobre direito ao uso do nome social em escolas da rede municipal de ensino;

7.1.14. À SECRETARIA MUNICIPAL DE SEGURANÇA URBANA DE SÃO PAULO E À GUARDA CIVIL METROPOLITANA DE SÃO PAULO.

- 1) Promover ação continuada de políticas públicas para a segurança de pessoas trans e travestis, que envolvam melhorias no processo de denúncias, garantia de segurança física de pessoas trans e travestis em abrigos de acolhimento seguros, inclusão da opção de nome social em formulários de atendimento, e também o prenome e/ou gênero no registro civil retificado e treinamento dos agentes de segurança pública;
- 2) Implantar o mapeamento das violências de diferentes naturezas praticadas contra pessoas trans e travestis na cidade de São Paulo, com desenvolvimento de uma metodologia semelhante à empregada pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais - ANTRA, nos Dossiês anuais “Assassinatos e Violência contra Travestis e Transexuais Brasileiras”;
- 3) Fiscalizar e penalizar eventuais ações discriminatórias praticadas pela Guarda Civil Municipal na região da Cracolândia contra as pessoas trans e travestis em situação de drogadição;



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

- 4) Garantir que a revista policial feita por agentes da Guarda Civil Metropolitana esteja de acordo com a identidade de gênero das pessoas trans e travestis;
- 5) Implantar nos cursos de formação da Guarda Civil Municipal um eixo de direitos humanos que trate sobre transfobia e direitos da população trans e travesti;
- 6) Promover junto aos órgãos de segurança pública e servidores municipais sobre o entendimento e a correta aplicação da decisão do Supremo Tribunal Federal que reconheceu a LGBTfobia como crime de racismo nos termos da Lei Federal nº 7.716/89;
- 7) Promover atividades de orientação e formação para servidores/funcionários que atuam nas Delegacias Especializadas em Defesa da Mulher, Delegacia de Crimes Raciais e Delitos de Intolerância, nos Postos de Atendimento à Mulher, e aos responsáveis pela atuação da Guarda Maria da Penha, que tenham como objeto o atendimento às pessoas trans e travestis, direito ao nome social, ao prenome e/ou gênero conforme registro civil e às proteções garantidas pela Lei Maria da Penha ao grupo;
- 8) Garantir que pessoas trans e travestis possam ter acesso pleno à carreira da Guarda Civil Metropolitana
- 9) Garantir isonomia na avaliação de promoções de guardas trans e travestis;
- 10) Garantir que guardas trans e travestis tenham seus direitos respeitados dentro da corporação;

7.1.15. À SECRETARIA MUNICIPAL DE JUSTIÇA DE SÃO PAULO:

- 1) Promover ação continuada de políticas para a segurança de pessoas trans e travestis, que envolvam melhorias no processo de denúncias, garantia de segurança física de pessoas trans e travestis em abrigos de acolhimento seguros, inclusão da opção de nome social em formulários de atendimento, e também o prenome e/ou gênero no registro civil retificado, garantir a realização de boletins de ocorrência que respeitam a identidade de gênero do denunciante, treinamento dos agentes de segurança pública etc.;
- 2) Fiscalizar e penalizar eventuais ações discriminatórias praticadas pela Guarda Civil Municipal na região da Cracolândia contra as pessoas trans e travestis em situação de drogadição;



- 3) Garantir que a revista policial feita por agentes da Guarda Civil Metropolitana esteja de acordo com a identidade de gênero das pessoas trans e travestis;

7.1.16. À SECRETARIA MUNICIPAL DE HABITAÇÃO DE SÃO PAULO:

- 1) Implantar políticas públicas de habitação permanente para pessoas trans e travestis, bem como construir meios de acesso prioritário a esse grupo;

7.1.17. À SECRETARIA MUNICIPAL DE TRANSPORTE DE SÃO PAULO:

- 1) Garantir que pessoas que vivem com HIV, inclusive as indetectáveis, tenham direito à gratuidade no transporte público mantido pelo Município, comprovada a situação de hipossuficiência econômica por meio de inscrição no Cadúnico;

7.1.18. À SECRETARIA MUNICIPAL DE CULTURA DE SÃO PAULO:

- 1) Instituir uma política de ação afirmativa para pessoas trans e travestis no âmbito do Programa Jovem Monitor Cultural;

7.1.19. À SECRETARIA MUNICIPAL DAS SUBPREFEITURAS DE SÃO PAULO:

- 1) Mapear e implementar a instalação de banheiros públicos de gênero neutro em locais estratégicos de aparelhos públicos da cidade de São Paulo;
- 2) Garantir que a Lei Municipal nº 10.040, de 8 de janeiro de 1986, seja aplicada em casos de discriminação transfóbica contra pessoas trans e travestis, à simetria da decisão do Supremo Tribunal Federal que reconheceu a LGBTfobia como crime de racismo nos termos da Lei Federal nº 7.716/89;

7.1.20. À CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO:

- 1) Garantir que haja ampla investigação das violações de direitos da população trans e travesti nos equipamentos públicos da cidade por meio do Conselho LGBT e da Comissão de Defesa dos Direitos Humanos e Cidadania da Câmara Municipal de São Paulo;

- 2) Implantar grupo de trabalho que tenha como finalidade promover o acompanhamento das casas de acolhimento destinadas à população trans e travesti na rede municipal;

7.1.21. AO MINISTÉRIO DA SAÚDE:

- 1) Garantir acesso amplo e gratuito ao procedimento de depilação a laser a pessoas trans e travestis no processo transexualizador, inclusive por meio de acréscimo de dispositivo na Portaria N° 2.803, de novembro de 2013;
- 2) Garantir a ampliação dos estabelecimentos hospitalares habilitados para serem Unidade de Atenção Especializada no Processo Transexualizador, por meio de acréscimo de dispositivo na Portaria N° 2.803, de novembro de 2013;
- 3) Garantir que as cirurgias estéticas-reparadoras associadas ao uso do silicone líquido industrial sejam incluídas no Processo Transexualizador, por meio de acréscimo de dispositivo na Portaria N° 2.803, de novembro de 2013;

7.1.22. AO CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA:

- 1) Colaborar com as autoridades sanitárias na investigação e repressão de abusos, negligências, omissões de saúde e de crimes contra a vida praticados por clínicas, legais ou ilegais, que submetem pessoas trans e travestis a diferentes tipos de procedimento cirúrgico que sejam de interesse do referido grupo;
- 2) Ampliar a fiscalização e estudar a penalização sobre profissionais de saúde e unidades clínicas de saúde que promovam o descumprimento de normas relativas ao direito das pessoas trans e travestis de realizar procedimentos e cirurgias reparadoras e de redesignação sexual;
- 3) Assegurar e ampliar a formação humanizadora e multidisciplinar de médicos para a realização de cirurgias do Processo Transexualizador e de cirurgias reparadoras e de retirada das próteses de Silicone Líquido Industrial;

7.1.23. AO MINISTÉRIO DAS MULHERES, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS:

- 1) Promover a ampliação do número de servidores do Mecanismo Nacional de Prevenção e Combate à Tortura (MNPCT);

7.1.24. À SECRETARIA ESTADUAL DE SAÚDE DO ESTADO DE SÃO PAULO

- 1) Fomentar e promover, direta ou indiretamente através de centros de pesquisa e universidades, pesquisas que debatam os riscos, as sequelas e as possibilidades de tratamento relativos ao uso do silicone líquido industrial por pessoas trans e travestis;

7.1.25. À SECRETARIA DA FAZENDA DO ESTADO DE SÃO PAULO:

- 1) Promover capacitação de servidores públicos e funcionários terceirizados atuantes no serviço do Poupatempo a respeito das demandas da população trans e travesti, sobretudo quanto à adequação dos documentos de identificação;

7.1.26. À SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA DO ESTADO DE SÃO DE PAULO:

- 1) Garantir distribuição de preservativos e profiláticos (camisinhas, Prep, Pep entre outros) e materiais impressos com informações sobre infecções sexualmente transmissíveis às pessoas trans e travestis em situação de cárcere;
- 2) Fornecer acesso adequado à atenção médica e ao aconselhamento apropriado às necessidades das pessoas trans e travestis em situação de cárcere, reconhecendo qualquer necessidade especial relacionada à sua orientação sexual ou à identidade de gênero, inclusive no que se refere à saúde reprodutiva, acesso à informação e terapia a pessoas que vivem com HIV/Aids e acesso à terapia hormonal ou outro tipo de terapia, assim como a tratamentos de redesignação de sexo/gênero, quando desejado;
- 3) Assegurar o direito a cada pessoa trans ou travesti escolher se cumprirá pena privativa de liberdade em presídio feminino ou masculino, em concordância com a Resolução nº348/2020, do CNJ;
- 4) Implantar programas de treinamento e conscientização contínuos entre os servidores públicos e funcionários terceirizados que trabalham em presídios onde há a presença de pessoas trans e travestis, de modo a capacitá-los sobre os padrões internacionais de tratamento do grupo e respeito às diferentes identidades de gênero;
- 5) Garantir que o tratamento hormonal e de qualquer outro medicamento seja devidamente oferecido às pessoas trans em penitenciárias;

7.1.27. À SECRETARIA DE SEGURANÇA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

- 1) Promover ação continuada de políticas públicas para a segurança de pessoas trans e travestis, que envolvam melhorias no processo de denúncias, garantia de segurança física de pessoas trans e travestis em abrigos de acolhimento seguros, inclusão da opção de nome social em formulários de atendimento, e também o prenome e/ou gênero no registro civil retificado, garantir a realização de boletins de ocorrência que respeitam a identidade de gênero dos denunciantes, treinamento dos agentes de segurança pública etc.;
- 2) Publicar no site da Secretaria de Segurança Pública dados trimestrais sobre a violência sofrida pela população trans e travesti;
- 3) Fiscalizar e combater a ausência de campos ou informações sobre nome social e identidade de gênero prestado por vítimas no registro das ocorrências realizados pelas Delegacias de Polícia;
- 4) Promover junto aos órgãos de segurança pública e servidores estaduais capacitação sobre a correta aplicação da decisão do Supremo Tribunal Federal que reconheceu a LGBTfobia como crime de racismo nos termos da Lei Federal nº 7.716/89;
- 5) Garantir o acesso e o pleno atendimento de pessoas trans e travestis nas Delegacias da Mulher e demais aparelhos de proteção às vítimas de violência de gênero e/ou doméstica;
- 6) Criar um protocolo operacional padrão (POP) de investigação, apuração, atendimento e acolhimento em casos de transfobia;
- 7) Promover atividades de orientação e formação para servidores/funcionários que atuam nas Delegacias Especializadas em Defesa da Mulher, Delegacia de Crimes Raciais e Delitos de Intolerância, nos Postos de Atendimento à Mulher, e aos responsáveis pela atuação da Guarda Maria Penha, que tenham como objeto o atendimento às pessoas trans e travestis, direito ao nome social, ao prenome e/ou gênero conforme registro civil e às proteções garantidas pela Lei Maria da Penha ao grupo;

7.1.28. À SECRETARIA DE EDUCAÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO:

- 1) Aumentar o número de escolas estaduais que atendem beneficiárias do Programa Transcidadania, de forma descentralizada pela cidade de São Paulo;

7.1.29. À META SERVIÇOS EM INFORMÁTICA S/A:

- 1) Garantir ambiente seguro para pessoas trans e travestis que são usuárias de redes sociais, com possibilidade de formalizar denúncias de conteúdo transfóbico compartilhado;
- 2) Garantir diversidades de identidade de gênero entre os moderadores de conteúdo de redes sociais, em especial, de pessoas trans e travestis participando da avaliação de denúncias relacionadas à transfobia;
- 3) Promover melhorias nos mecanismos de análise e suspensão de conteúdo que tenha como objeto transfobia, discurso de ódio, fake news contra pessoas trans e travestis e violência de gênero de qualquer natureza;
- 4) Garantir que, durante a análise de denúncias de transfobia pela plataforma, seja interrompida a monetização em torno do conteúdo objeto da denúncia;
- 5) Garantir que, uma vez confirmado o caráter transfóbico do conteúdo denunciado, seja interrompida a monetização de todo o canal/perfil responsável pela prática de transfobia;
- 6) Promover celeridade na análise de denúncias que apontam caráter transfóbico de conteúdos compartilhados nas plataformas;
- 7) Orientar usuários de redes sociais sobre direitos da população trans e travesti no Brasil e no mundo, promovendo a conscientização coletiva sobre o tema;
- 8) Desenvolver léxicos de identificação de conteúdo transfóbico em parceria com a sociedade civil, a fim de impedir sua disseminação em forma de mensagens e vídeos;
- 9) Considerar a utilização por terceiros do nome de registro de nascimento de pessoas trans e travestis como prática de transfobia a ser investigada e banida pelas plataformas;

7.1.30. AO GOOGLE BRASIL INTERNET LTDA:

- 1) Garantir ambiente seguro para pessoas trans e travestis que são usuárias da rede, com possibilidade de formalizar denúncias de conteúdo transfóbico compartilhado;

- 2) Garantir diversidades de identidade de gênero entre os moderadores de conteúdo da rede, em especial, de pessoas trans e travestis participando da avaliação de denúncias relacionadas à transfobia;
- 3) Promover melhorias nos mecanismos de análise e suspensão de conteúdo que tenha como objeto transfobia, discurso de ódio, fake news contra pessoas trans e travestis e violência de gênero de qualquer natureza;
- 4) Garantir que, durante a análise de denúncias de transfobia pela plataforma, seja interrompida a monetização em torno do conteúdo objeto da denúncia;
- 5) Garantir que, uma vez confirmado o caráter transfóbico do conteúdo denunciado, seja interrompida a monetização de todo o usuário responsável pela prática de transfobia;
- 6) Promover celeridade na análise de denúncias que apontam caráter transfóbico de conteúdos compartilhados nas plataformas;
- 7) Orientar usuários da rede sobre direitos da população trans e travesti no Brasil e no mundo, promovendo a conscientização coletiva sobre o tema;
- 8) Desenvolver léxicos de identificação de conteúdo transfóbico em parceria com a sociedade civil, a fim de impedir sua disseminação em forma de mensagens e vídeos;
- 9) Considerar a utilização por terceiros do nome de registro de nascimento de pessoas trans e travestis como prática de transfobia a ser investigada e banida pelas plataformas;

7.1.31. AO TWITTER BRASIL REDE DE INFORMAÇÕES LTDA.:

- 1) Garantir ambiente seguro para pessoas trans e travestis que são usuárias de redes sociais, com possibilidade de formalizar denúncias de conteúdo transfóbico compartilhado;
- 2) Garantir diversidades de identidade de gênero entre os moderadores de conteúdo de redes sociais, em especial, de pessoas trans e travestis participando da avaliação de denúncias relacionadas à transfobia;
- 3) Promover melhorias nos mecanismos de análise e suspensão de conteúdo que tenha como objeto transfobia, discurso de ódio, fake news contra pessoas trans e travestis e violência de gênero de qualquer natureza;
- 4) Garantir que, durante a análise de denúncias de transfobia pela plataforma, seja interrompida a monetização em torno do conteúdo objeto da denúncia;



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

- 5) Garantir que, uma vez confirmado o caráter transfóbico do conteúdo denunciado, seja interrompida a monetização de todo o canal/perfil responsável pela prática de transfobia;
- 6) Promover celeridade na análise de denúncias que apontam caráter transfóbico de conteúdos compartilhados nas plataformas;
- 7) Orientar usuários de redes sociais sobre direitos da população trans e travesti no Brasil e no mundo, promovendo a conscientização coletiva sobre o tema;
- 8) Desenvolver léxicos de identificação de conteúdo transfóbico em parceria com a sociedade civil, a fim de impedir sua disseminação em forma de mensagens e vídeos;
- 9) Considerar a utilização por terceiros do nome de registro de nascimento de pessoas trans e travestis como prática de transfobia a ser investigada e banida pelas plataformas;

7.1.32. À BYTEDANCE, DORAVANTE CONHECIDA COMO “TIKTOK”:

- 1) Garantir ambiente seguro para pessoas trans e travestis que são usuárias de redes sociais, com possibilidade de formalizar denúncias de conteúdo transfóbico compartilhado;
- 2) Garantir diversidades de identidade de gênero entre os moderadores de conteúdo de redes sociais, em especial, de pessoas trans e travestis participando da avaliação de denúncias relacionadas à transfobia;
- 3) Promover melhorias nos mecanismos de análise e suspensão de conteúdo que tenha como objeto transfobia, discurso de ódio, fake news contra pessoas trans e travestis e violência de gênero de qualquer natureza
- 4) Garantir que, durante a análise de denúncias de transfobia pela plataforma, seja interrompida a monetização em torno do conteúdo objeto da denúncia;
- 5) Garantir que, uma vez confirmado o caráter transfóbico do conteúdo denunciado, seja interrompida a monetização de todo o canal/perfil responsável pela prática de transfobia;
- 6) Promover celeridade na análise de denúncias que apontam caráter transfóbico de conteúdos compartilhados nas plataformas;
- 7) Orientar usuários de redes sociais sobre direitos da população trans e travesti no Brasil e no mundo, promovendo a conscientização coletiva sobre o tema;



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

- 8) Desenvolver léxicos de identificação de conteúdo transfóbico em parceria com a sociedade civil, a fim de impedir sua disseminação em forma de mensagens e vídeos;
- 9) Considerar a utilização por terceiros do nome de registro de nascimento de pessoas trans e travestis como prática de transfobia a ser investigada e banida pelas plataformas;

7.1.33. À RAPPY BRASIL INTERMEDIÇÃO DE NEGÓCIOS LTDA.:

- 1) Garantir uso do nome social nas plataformas de cadastro da empresa;
- 2) Garantir a possibilidade de alteração dos dados cadastrais dos colaboradores da empresa em caso de retificação do prenome e gênero;
- 3) Criar protocolo de atendimento e canal de suporte para colaboradores trans e travestis que sofreram casos de discriminação transfóbica, que envolvam acolhimento, orientações jurídicas e psicológicas;
- 4) Promover alteração do termo de uso da plataforma para permitir o banimento de clientes que sejam autores da prática de discriminação transfóbica contra colaboradores trans e travestis da empresa;

7.2. Recomendações sobre projetos de lei em trâmite na Câmara Municipal de São Paulo

Considerando os temas abordados nesta Comissão Parlamentar de Inquérito, bem como as recomendações supra feitas às autoridades, sugerimos a apreciação do Projeto de Lei, de autoria dos membros desta Comissão, cuja aprovação é relevante para o avanço de políticas públicas relacionadas à proteção da população trans e travesti na cidade de São Paulo:

- 1) Projeto de Lei nº 736/2021, que institui a obrigatoriedade de fixação, em local visível, de placas em respeito ao nome social de pessoas trans e travestis;

8. REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cecília Barreto de. *Transcidadania: Trans-formando o cis-tema? A percepção de cidadania das pessoas trans beneficiadas pelo Programa em São Paulo*. 2020. Dissertação (Mestrado em Direito do Estado) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2020.

Associação Brasileira Intersexo. Disponível em: <<https://abrai.org.br/>>. Acesso em 19 de julho de 2022.

Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Intersexos (ABGLT). Disponível em: <<https://www.abglt.org/>>. Acesso em 26 de julho de 2022.

BENEVIDES, Bruna G. *Mapa dos Assassinatos de Travestis e Transexuais no Brasil em 2017*. Disponível em <<https://antrabrasil.files.wordpress.com/2018/02/relatc3b3rio-mapa-dos-assassinatos-2017-antra.pdf>>. Acesso em 26 de julho de 2022.

Cartilha para Retificação de Prenome e Gênero. PoupaTrans, 2021. Disponível em: <<https://www.poupatrans.org.br/>>. Acesso em 26 de julho de 2022.

CEDEC - CENTRO DE ESTUDOS DE CULTURA CONTEMPORÂNEA. *Mapeamento das Pessoas Trans na Cidade de São Paulo: relatório de pesquisa*. São Paulo, 2021. Disponível em: <https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/direitos_humanos/LGBT/AnexoB_Relatorio_Final_Mapeamento_Pessoas_Trans_Fase1.pdf>. Acesso em 02 de agosto de 2022.

Corte Interamericana de Direitos Humanos. Opinião Consultiva nº 24 de novembro de 2017, p. 17. Disponível em <https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_por.pdf>. Acesso em 01 de agosto de 2022.

Dossiê dos assassinatos e da violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2020 / Bruna G. Benevides, Sayonara Naider Bonfim Nogueira (Orgs). – São Paulo: Expressão Popular, ANTRA, IBTE, 2021. Disponível em: <<https://antrabrasil.files.wordpress.com/2021/01/dossie-trans-2021-29jan2021.pdf>>. Acesso em 03 de agosto de 2022.

Erika Hilton e a resistência transvestigênere no poder. Disponível em: <<https://apublica.org/2022/01/erika-hilton-e-a-resistencia-transvestigenere-no-poder/#:~:text=A%20vereadora%20tamb%C3%A9m%20usa%20o,pessoas%20que%20fogem%20do%20CISTema%E2%80%9D>>. Acesso em 20 de julho de 2022.

HUNT, J. *Why the gay and transgender population experiences higher rates of substance abuse*. Center for American Progress. 09 mar. 2012 Disponível em:



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

<https://cdn.americanprogress.org/wp-content/uploads/issues/2012/03/pdf/lgbt_substance_abuse.pdf>. Acesso em 19 de julho de 2022.

JESUS, Jaqueline Gomes. *Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos*. Brasília, 2012, p. 24. Publicação online disponível no site <www.sertao.ufg.br>. Acesso em 01 de agosto de 2022.

Justiça condena governo de SP a pagar indenização de R\$ 50 mil por danos morais a família de travesti assassinada em 2015. **G1**, São Paulo, 14/05/2022. Disponível em: <<https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2021/05/14/justica-condena-governo-de-sp-a-pagar-indenizacao-de-r-50-mil-por-danos-morais-a-familia-de-travesti-assassinada-em-2015.ghtml>>. Acesso em 03 de agosto de 2022.

MEYER, I. H.; SCHWARTZ, S.; FROST, D. M. *Social patterning of stress and coping: does disadvantaged social statuses confer more stress and fewer coping resources?* Soc Sci Med. 2008 Aug.; 67(3):368-79.

Mulher, negra, ameríndia e transgênera. Primeira mulher trans a mudar de nome sem diagnóstico de patologia. Para mais, ver: <<https://acervo.museudapessoa.org/pt/conteudo/pessoa/neon-cunha-177121>>. Acesso em 25 de julho de 2022.

OLIVEIRA, Megg Rayara. *Por que você não me abraça?* SUR, n. 28, v. 15, 2018. Disponível em: <<https://sur.conectas.org/wp-content/uploads/2019/05/sur-28-portugues-megg-rayara-gomes-de-oliveira.pdf>>. Acesso em 03 de julho de 2022.

Orgulho de ser Travesti, diz cantora sobre ressignificar o termo considerado ofensa. Disponível em: <<https://www.rdnews.com.br/cidades/conteudos/123551>>. Acesso em 03 de agosto de 2022.

PODESTÁ, L. L. de. *Ensaio sobre o conceito de transfobia*. Revista Periódicus, [S. l.], v. 1, n. 11, p. 363–380, 2019. DOI: 10.9771/peri.v1i11.27873. Disponível em: <<https://periodicos.ufba.br/index.php/revistaperiodicus/article/view/27873>>. Acesso em: 26 de junho de 2022.

Princípios de Yogyakarta, 2006. Disponível em: <http://www.clam.org.br/uploads/conteudo/principios_de_yogyakarta.pdf>. Acesso em 9 de agosto de 2022.

Quer um resumo, cisgeneridade? Travesti é ela e ponto. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/diversidade/eu-sou-ela-a-necessidade-de-travestilizar-a-sociedade/>>. Acesso em 03 de agosto de 2022.



Relatório de pesquisa: caminhos possíveis - direito à saúde, transexuais e travestis e o SUS, do Grupo de Estudos em Direito e Sexualidade, da Faculdade de Direito da USP (2019).

SANTOS, Jocélio Teles dos. *Incorrigíveis, Afeminados, Desenfreados: Indumentária e Travestismo na Bahia do Século XIX*. Revista de Antropologia 40, no. 2 (1997):145-182.

SERRA, Victor Siqueira. *"Pessoa afeita ao crime": criminalização de travestis e o discurso judicial criminal paulista*. 2018. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Estadual Paulista (Unesp), São Paulo, 2018.

9. ANEXOS

ANEXO I

Relação dos Trabalhos acadêmicos e andamento de pesquisas em curso, desenvolvidos no âmbito da UNIFESP (Universidade Federal de São Paulo), sobre a temática relacionada ao objeto da CPI⁵⁹:

- A População Transgênero sob o Olhar da Bioética: Um Panorama dos Currículos de Graduação e dos Cursos de Bioética das Escolas Médicas do Estado de São Paulo. Autores: Matheus Ghossain Barbosal, Magnus Régios Dias da Silval e Aluísio Marçal de Barros Seródio;
- Assistência à saúde de residentes LGBTI+ em Instituições de Longa Permanência para Idosos. Autores: Jumar Reis da Silva Junior, Letícia Diniz França, Anderson Rosa, Vanessa Ribeiro Neves, Lucíola D'Emery Siqueira;
- Assistência de Enfermagem à população trans: gêneros na perspectiva da prática profissional. Autores: Danilo Fagundes Rosa, Marcos Vinícius de Freitas Carvalho, Nayla Rodrigues Pereira, Natalia Tenore Rocha, Vanessa Ribeiro Neves, Anderson da Silva Rosa;

⁵⁹ Estas referências foram obtidas a partir de requerimento de informação assinado pela Comissão Parlamentar de Inquérito enviado à universidade.



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

- Cisnormatividade e passabilidade: deslocamentos e diferenças nas narrativas de pessoas trans. Autores: Júlia Clara de Pontes, Cristiane Gonçalves da Silva;
- Dissertação: Corpo múltiplo trans: praxiografia de cuidado. Autor: Lúcio Costa Giroto;
- Cuidado com saúde: as travestis de Santa Maria, Rio Grande do Sul. Autores: Martha Helena Teixeira de Souza e Pedro Paulo Gomes Pereira;
- Publicação em ebook da ALAMEDA CASA EDITORIAL: Educação e resistência escolar: Gênero e diversidade na formação docente. Organizadores: Daniela Finco, Adalberto dos Santos Souza e Nara Rejane Cruz de Oliveira;
- (Des)encontros no hospital: itinerário terapêutico de uma experiência intersexo. Autores: Shirley Acioly Monteiro de Lima, Paula Sandrine Machado e Pedro Paulo Gomes Pereira;
- Itinerários terapêuticos de travestis da região central do Rio Grande do Sul, Brasil. Autores: Martha Helena Teixeira de Souza, Marcos Claudio Signorelli, Denise Martin Coviello, Pedro Paulo Gomes Pereira.
- Judith Butler e a pomba-gira. Autor: Pedro Paulo Gomes Pereira.
- Temas perigosos para a educação? Juventudes, Instituições de ensino, gênero e sexualidades. Autores: Cristiane Gonçalves da Silva e Tatiana Lionço.
- O banheiro público como dispositivo de gênero. Autores: Thales de Almeida Nogueira Cervi, Richard Miskolci, Magnus R. Dias-da-Silva e Pedro Paulo Gomes Pereira.
- Quem tem medo de Judith Butler? A cruzada moral contra os direitos humanos no Brasil. Autores: Richard Miskolci e Pedro Paulo Pereira;
- The health of LGBTI people and the COVID-19 pandemic: A call for visibility and health responses in Latin America. Autores: Marcos Signorelli, Rodrigo Otavio Moretti-Pires, Daniel Canavese de Oliveira, Richard Miskolci, Mauricio Polidoro e Pedro Paulo

Gomes

Pereira;

- Violência e sofrimento social no itinerário de travestis de Santa Maria, Rio Grande do Sul, Brasil. Autores: Martha Helena Teixeira de Souza, Paulo Malvasi, Marcos Claudio Signorelli e Pedro Paulo Gomes Pereira;
- Violência pós-morte contra travestis de Santa Maria, Rio Grande do Sul, Brasil. Autores: Martha Helena Teixeira de Souza, Richard Miskolci, Marcos Claudio Signorelli, Fernando de Figueiredo Balieiro, Pedro Paulo Gomes Pereira;
- Múltiplas Faces das Violências contra Mulheres Homossexuais e Bissexuais no Trabalho: Uma Abordagem de Pesquisa com Métodos Mistos. Autores: Marcos Signorelli, Pedro Paulo Gomes Pereira e N. T. Covolan; e
- Vivências familiares no processo de transição de gênero. Autores: Denise Garrido de Carvalho Braz, Maycon Barros Reis, Ana Lúcia de Moraes Horta e Hugo Fernandes.

ANEXO II

Relação dos trabalhos acadêmicos e pesquisas em curso desenvolvidos no âmbito da PUC-SP (Pontifícia Universidade Católica), sobre a temática relacionada ao objeto da CPI⁶⁰:

- Nucci, Amanda Ferreira de Souza. Execução penal e transexualidade. CNPQ: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS: DIREITO. Dissertação;
- Sinigaglia, Otto Stenke. O cotidiano da Assistente Social com as demandas da população de travestis, mulheres transexuais e homens trans. CNPQ: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS:SERVICO SOCIAL. Dissertação;

⁶⁰ Estas referências foram obtidas a partir de requerimento de informação assinado pela Comissão Parlamentar de Inquérito enviado à universidade.



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

- Santos, Thais Felipe Silva dos. A travestilidade e a transexualidade: o serviço social e a perícia de retificação de nome e sexo. CNPQ: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS: SERVIÇO SOCIAL. Dissertação;
- Bonotto, Natália Rissinger. A construção da empregabilidade para uma mulher transexual. CNPQ: CIÊNCIAS HUMANAS: SOCIOLOGIA: PSICOLOGIA SOCIAL. Dissertação;
- Tosi, Rafael Iwamoto. Imagens transgeracionais Alpha: estudo das conexões sociais na cultura audiovisual. CNPQ: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS: COMUNICAÇÃO. Tese;
- Khouri, Julia Kaddis El. Uma investigação de aspectos psicodinâmicos da transexualidade por meio da Terapia Breve de Sandplay. CNPQ: CIÊNCIAS HUMANAS: PSICOLOGIA. Tese;
- Picchiali, Daniela de Queiroz. Ditos sobre e ditos por: o rasgo afetivo das mulheres trans nos discursos midiáticos. CNPQ: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS: COMUNICAÇÃO. Tese;
- Pierini Neto, Edgar. Os programas de ações afirmativas em prol da população transexual e travesti. CNPQ: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS: DIREITO. Dissertação;
- Abílio, Adriana Galvão Moura. Diversidade sexual e de gênero nas relações de trabalho: afirmar direitos e promover inclusão. CNPQ: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS: DIREITO. Tese;
- Berezoschi, Juliana. “Eu continuo (sobre)vivendo, mas é isso?”: análise psicossocial da formação de um coletivo transfeminista da cidade de Blumenau-SC. CNPQ: CIÊNCIAS HUMANAS: PSICOLOGIA SOCIAL. Dissertação;
- Silva, Fábio Mariano da. Políticas de morte para corpos sem lei: travestis e homens e mulheres transexuais da invisibilidade da vida ao descaso na morte CNPQ: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS. Tese;
- Anjos Neto, João Dantas dos Não se nasce travesti: a construção dos corpos no cotidiano da prostituição CNPQ: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS. Tese;



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

- Ferreira, Edi Gomes. Comunidades cristãs: eco da voz de Jesus - o desafio da inclusão homossexual e transexual à luz do chamado de Paulo o Apóstolo CNPQ: CIÊNCIAS HUMANAS: TEOLOGIA. Dissertação;
- Oñoro, Carmen dos Santos. A transexualidade e o direito à educação inclusiva CNPQ: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS: DIREITO;
- Campos, Marcella Machado de. O discurso de um lugar (im)possível: considerações sobre o potencial paratópico de travestis e transexuais CNPQ: LINGUISTICA: LETRAS E ARTES: LINGUÍSTICA APLICADA. Tese;
- Souza, Cristiane Prudenciano de; Resistência trans: práticas sociais na construção da cidadania de travestis e transexuais na cidade do Recife CNPQ: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS. Dissertação;
- Bianchi, Daniela Pupo Barbosa. O papel do segredo nos jogos familiares: um olhar transgeracional CNPQ: CIÊNCIAS HUMANAS: Psicologia. Dissertação;
- Araujo, Nicole Barbosa de. Juventude e resistência: o funk como forma de expressão dos(das) jovens da periferia CNPQ: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS: SERVIÇO SOCIAL. Dissertação;
- Tancetti, Barbara. Uma câmera toda delas - a mulher nos filmes de Petra Costa: um estudo junguiano CNPQ: CIÊNCIAS HUMANAS: PSICOLOGIA. Dissertação;
- Driga, Liana O. D. Traumatismo e transmissão. CNPQ: CIÊNCIAS HUMANAS: PSICOLOGIA: PSICOLOGIA SOCIAL. Dissertação;
- Santos, Nathalia Carolini Mendes dos. Mercado de trabalho do transexual: proibição da discriminação, o trabalho decente e as ações afirmativas como forma de inclusão CNPQ: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS: DIREITO. Dissertação;
- Soares, Léa Gomes da Cruz Mulheres, mulheres trans e travestis em situação de violência na cidade de Santo André: estratégia de enfrentamento. CNPQ: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS: SERVIÇO SOCIAL. Dissertação;
- Munin, Pietra Mello. Processo Transexualizador: discurso, lutas e memórias - Hospital das Clínicas de São Paulo (1997-2013). CNPQ: CIÊNCIAS HUMANAS: HISTÓRIA. Dissertação;
- Sá, Ana Paula Suitsu de. O direito ao trabalho da população transgênero CNPQ: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS: DIREITO. Dissertação;
- Santana, Chinaira Raiazac Faria Inserção laboral de travestis e transexuais na cidade de São Paulo: o Programa TransCidadania CNPQ: CIÊNCIAS HUMANAS: PSICOLOGIA: PSICOLOGIA SOCIAL Dissertação;



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

- Celestino, Aline do Couto. A alteração de registro civil das pessoas transexuais: fundamentos jurídicos e cenário na jurisprudência brasileira. CNPQ: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS: DIREITO. Dissertação;
- Schirmer, Anderson. Homofobia, véu do real CNPQ: CIÊNCIAS HUMANAS: PSICOLOGIA: PSICOLOGIA SOCIAL. Tese;
- Silva, Beatriz Pereira da. A efetividade da proteção da identidade de gênero e do nome da pessoa transexual: análise de constitucionalidade e de convencionalidade. CNPQ: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS: DIREITO. Dissertação;
- Navas, Kleber Mascarenhas. Vidas e corpos em trânsito: tráfico de travestis e transexuais brasileiras com a finalidade de exploração sexual no contexto da crise do capital. CNPQ: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS: SERVIÇO SOCIAL. Tese;
- Ferreira, Denis Gonçalves. Conhecendo violências sofridas por travestis que vivem no centro de São Paulo. CNPQ: CIÊNCIAS HUMANAS:PSICOLOGIA: PSICOLOGIA SOCIAL. Dissertação;
- Oliveira, Christiana Paiva de. Travestilidade, o feminino como falo. CNPQ: CIÊNCIAS HUMANAS:PSICOLOGIA. Dissertação;
- Amaral, Wilson Lopes do. Entre mitos e tabus: a retórica das proibições no discurso religioso CNPQ:LINGUISTICA\, LETRAS E ARTES: LETRAS: LÍNGUA PORTUGUESA. Dissertação;
- Gomes, Marco Aurélio Paiva. Uma visão sobre as transgressões da heteronormatividade no cinema contemporâneo. CNPQ: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS: COMUNICAÇÃO. Dissertação;
- Mattos, Tiago Ramos e. Um estudo do estilo nos gêneros do discurso biografia e autobiografia CNPQ: LINGUISTICA, LETRAS E ARTES: LETRAS: LÍNGUA PORTUGUESA. Dissertação;
- Mota, Júlia Cláudia Rodrigues da Cunha. O sistema de registro civil das pessoas naturais na contemporaneidade. CNPQ: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS: DIREITO. Tese;
- Petry, Isadora Raquel. Arte e decadence em Nietzsche: o caso Wagner e outros escritos. CNPQ: CIÊNCIAS HUMANAS: FILOSOFIA. Dissertação;
- Yessouroun, Amilcar Lucien Packer Eis a gente: ou de como a gente vira agente. CNPQ: CIÊNCIAS HUMANAS: PSICOLOGIA. Dissertação;



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

- Souza, Hamilton Fernandes de. Virilidade travestida: protótipo e estereótipo na representação da travesti. CNPQ: LINGUÍSTICA, LETRAS E ARTES: LETRAS: LÍNGUA PORTUGUESA. Dissertação;
- Piacsek, Eduardo Guilherme. Eros em pauta: a sexualidade nas páginas do Jornal Notícias Populares (1982-1984). CNPQ: CIÊNCIAS HUMANAS: História. Dissertação;
- Sales, Dimitri Nascimento. Diversidade sexual, proteção constitucional e controle de convencionalidade. CNPQ: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS: DIREITO. Tese;
- Melo, Camila Gibin. Entre muros e grillhões: criminologia crítica e a práxis de enfrentamento contra o sistema penal e pelo fim das prisões. CNPQ: CIÊNCIAS HUMANAS: PSICOLOGIA. Dissertação;
- Cunha, Leandro Reinaldo da. Identidade e redesignação de gênero: aspectos da personalidade, da família e da responsabilidade civil. CNPQ: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS: DIREITO. Tese;
- Ocanha, Rafael Freitas. Amor, feijão, abaixo camburão: Imprensa, violência e trottoir em São Paulo (1979-1983). CNPQ: CIÊNCIAS HUMANAS: História. Dissertação;
- Athaide, João Paulo de. Fronteira de gêneros pra quê? uma abordagem nada convencional sobre a produção de referências identitárias na contemporaneidade. CNPQ: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS: SERVIÇO SOCIAL. Dissertação;
- Lima, Maria Lúcia Chaves. O uso do nome social como estratégia de inclusão escolar de transexuais e travestis. CNPQ: CIÊNCIAS HUMANAS:PSICOLOGIA:PSICOLOGIA SOCIAL. Tese;
- Casquet, Pedro Guilherme Modenese. A construção do conceito constitucional de prestação de serviço: influência dos princípios e as limitações impostas pela rígida repartição de competências. CNPQ: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS: DIREITO. Dissertação;
- Rosito, Eliana Sandra. O casal homoafetivo e a conjugalidade: um estudo sobre pesquisas realizadas. CNPQ: CIÊNCIAS HUMANAS:PSICOLOGIA. Dissertação;
- Rosa, Mariléia Catarina. O desafio da masculinidade subalterna na travestilidade: a dor da beleza. CNPQ: CIÊNCIAS HUMANAS:PSICOLOGIA. Dissertação;
- Salgado, Fernanda Maria Munhoz. Os sentidos do sofrimento ético-político na população LGBT em situação de rua em um centro de acolhida da cidade de São Paulo. CNPQ: CIÊNCIAS HUMANAS:PSICOLOGIA:PSICOLOGIA SOCIAL. Dissertação;



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

- Navas, Kleber de Mascarenhas. Travestilidades: trajetórias de vidas, lutas e resistências como construção de sociabilidade. CNPQ: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS:SERVICO SOCIAL. Dissertação;
- Schirmer, Anderson. Saindo dos armários? - a análise das políticas de identidade na formação da Parada do Orgulho GLBT de São Paulo: um contraponto pela psicanálise. CNPQ: CIÊNCIAS HUMANAS:PSICOLOGIA:PSICOLOGIA SOCIAL. Dissertação;
- Trindade, Welton Danner. Os efeitos de personagens LGBTs de telenovelas na formação de opinião dos telespectadores sobre a homossexualidade. CNPQ: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS:COMUNICAÇÃO. Dissertação;
- Rocha, Lívia Cristina. Transexualismo e aspectos jurídicos. CNPQ: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS:DIREITO. Dissertação;
- Sertório, Leniter Venância dos Anjos. Um estudo sobre a implantação da proteção social especial de média complexidade: contribuição à efetividade do SUAS: Campinas/SP - 2002/2010 CNPQ: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS:SERVICO SOCIAL. Dissertação;
- Antunes, Pedro Paulo Sammarco. Travestis envelhecem? CNPQ: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS:SERVICO SOCIAL. Dissertação;
- Silva, Jair Lourenço da. Trabalhando com famílias no ciclo da drogadicção: uma proposta de intervenção nos sistemas familiares com membro dependente de drogas CNPQ: CIÊNCIAS HUMANAS:PSICOLOGIA. Tese;
- Silva, Marcos Valdir. Transcendendo o ideário do arco-íris: da invisibilidade à efetivação de direitos. CNPQ: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS:SERVICO SOCIAL. Dissertação;
- Barboza, Silvana Negro. Fatores de permanência de mulheres no casamento em situação insatisfatória: um estudo compreensivo. CNPQ: CIÊNCIAS HUMANAS: PSICOLOGIA. Dissertação;
- Chagas, Reimy Solange. A união faz a força: expressões do mito familiar em famílias negras das camadas médias - São Paulo, século XXI CNPQ: CIÊNCIAS HUMANAS:PSICOLOGIA:PSICOLOGIA SOCIAL. Dissertação;
- Leite Junior, Jorge "Nossos corpos também mudam": sexo, gênero e a invenção das categorias "travesti" e "transexual" no discurso científico. CNPQ: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS. Tese;



**CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO**

- Silva, José Alessandro Alves da. Questões sobre direitos sexuais e direito ao exercício da orientação sexual no contexto dos direitos difusos e coletivos CNPQ: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS: DIREITO. Dissertação;
- Costa, Sueli Alves da. Desenvolvimento ético sob a égide da responsabilidade socioambiental. CNPQ: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS: DIREITO. Dissertação;
- Fanganiello, Ana Luiza Silva. Profissional do sexo e auto-imagem na cidade de São Paulo CNPQ: CIÊNCIAS HUMANAS: PSICOLOGIA;
- Paula, Renato Pupo de. Transexualidade e os crimes contra o costume. CNPQ: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS: DIREITO: DIREITO PÚBLICO: DIREITO PENAL. Dissertação;
- Arrigoni, Rodrigo. O espaço comunicativo no Teatro dos Satyros: o ator e o espectador CNPQ: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS: COMUNICAÇÃO. Dissertação;
- Kogut, Eliane Chermann Crossdressing. Masculino: Uma Visão Psicanalítica da Sexualidade Crossdresser. CNPQ: CIÊNCIAS HUMANAS: PSICOLOGIA. Tese;
- Silva, Alessandro Soares da. Marchando pelo arco-íris da política. CNPQ: CIÊNCIAS HUMANAS: PSICOLOGIA: PSICOLOGIA SOCIAL. Tese;
- Pereira, Francineide Pires. "Seja homem": produção de masculinidades em contexto patriarcal. CNPQ: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS. Tese;
- Duarte, Alda Cristina. O poder de recuperação em uma família co-dependente do álcool. CNPQ: CIÊNCIAS HUMANAS: PSICOLOGIA. Dissertação;
- Alonso, Nilton Tadeu de Queiroz. Do Arouche aos Jardins: uma gíria da diversidade sexual CNPQ: LINGUÍSTICA, LETRAS E ARTES: LETRAS: LÍNGUA PORTUGUESA. Dissertação;
- Tavares, Maria Terezinha. Uniões homossexuais: realidade social e jurídica. CNPQ: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS: DIREITO. Dissertação;
- Oliveira, Ivana Arquejada Faes. Tempo e movimento entre os canaviais sob flores de canema: profissão e vida de cortador de cana. CNPQ: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS: SERVIÇO SOCIAL. Dissertação;
- Vieira, Tereza Rodrigues. Pelo reconhecimento da legalidade do direito à adequação do sexo do transexual. CNPQ: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS: DIREITO. Tese.